

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІВЕЦЬКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
НАЦІОНАЛЬНОГО ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ
«ХАРКІВСЬКОГО ПОЛІТЕХНІЧНОГО ІНСТИТУ»
Кафедра економічних дисциплін

С.М. Безродна

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ І СОЦІАЛЬНО- ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

**Збірник тестів і практичних завдань для
студентів економічних спеціальностей
вищих навчальних закладів**

Рекомендовано
редакційно-видавничою радою
Національного технічного
університету «ХПІ»
протокол №3 від 22.12.2016 року

**Чернівці
2017**

УДК 331.101.26(075.8)
ББК 65.24я73
Б40

Рецензенти:

Лащак В. В. д-р економ. наук, доцент, декан економічного факультету, ПВНЗ Буковинського університету.

Штогринець Н.В. канд. економ. наук, доцент кафедри економічних дисциплін, Чернівецький факультет Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут».

Безродна С. М.

Б40 Економіка праці і соціально-трудові відносини : збірник тестів і практичних завдань для студентів економічних спеціальностей / Безродна С. М. – Чернівці : ПБКФ «Технодрук», 2017. – 70 с.

ISBN

Збірник тестів і практичних завдань складено згідно з програмою дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини» для підготовки бакалаврів економічних спеціальностей вищих навчальних закладів фінансово-економічного профілю і призначено для навчання студентів. Для закріплення теоретичних положень запропоновано: основні терміни по кожній темі вивчення дисципліни; питання для обговорення на семінарському та практичному заняттях; тестові завдання по кожній темі вивчення дисципліни; практичні та ситуаційні завдання, ділові ігри залежно від специфіки вивчення тем.

ISBN

УДК 331.101.26(075.8)
ББК 65.24я73
Б40
© Безродна С. М., 2017

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни	
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.....	6
Тема 3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник виробництва	
Тема 4. Соціально-трудові відносини як система.....	14
Тема 5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти	
Тема 6. Соціальне партнерство.....	20
Тема 7. Ринок праці та його регулювання	
Тема 8. Соціально-трудові відносини зайнятості.....	24
Тема 9. Організація праці	
Тема 10. Продуктивність і ефективність праці.....	28
Тема 11. Політика доходів і оплата праці.....	39
Тема 12. Планування праці.....	53
Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці	
Тема 14. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин.....	55
Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально- трудових відносин	
Тема 16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин...	62
Рекомендована література.....	66

ВСТУП

Головною метою навчальної дисципліни «**Економіка праці і соціально-трудова відносини**» є формування системи теоретичних і прикладних знань про категорії, поняття, механізми забезпечення продуктивності праці; стан трудових ресурсів у країні та сучасні тенденції в сфері їх ефективного використання; розвиток соціально-трудова відносин в Україні; особливості формування зайнятості та ринку праці в умовах трансформаційних відносин; порядок організації заробітної плати; загальні принципи соціального захисту населення; міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин.

Завданням вивчення дисципліни є:

- набуття вмінь та навичок у галузі забезпечення ефективного використання ресурсів праці;
- моніторингу соціально-трудова відносин;
- виявлення резервів та факторів підвищення продуктивності праці;
- планування та розрахунку трудомісткості продукції, чисельності працівників, фонду заробітної плати;
- визначення заробітної плати працівників при різних формах і системах оплати праці;
- виявлення та використання передового досвіду по забезпеченню росту продуктивності праці і прогресивних методів організації заробітної плати в країні і за кордоном.

Предметом вивчення дисципліни є закономірності та способи формування і продуктивного використання ресурсів праці.

Системний підхід до викладання курсу «**Економіка праці і соціально-трудова відносини**» уможливить формування належних знань та вмінь.

Згідно з вимогами освітньо-професійної програми студенти повинні:

знати :

- теоретичні основи економіки праці в масштабах країни, виду економічної діяльності та конкретного підприємства (організації);
- вимоги до формування і використання трудових ресурсів, їх професійної підготовки та перепідготовки;
- особливості формування зайнятості і ринку праці в умовах переходу до ринкових відносин;
- порядок організації заробітної плати, встановлення оптимальних розмірів оплати праці;
- загальні поняття рівня життя і соціальних гарантій працівників в умовах ринкової економіки;

вміти:

- визначати показники продуктивності праці;
- планувати і розраховувати трудомісткість продукції, чисельність робітників, спеціалістів, службовців;
- визначати заробітну плату робітників при різних формах і системах

оплати праці;

- формувати фонди оплати праці підприємств;

Базовими дисциплінами при вивченні навчальної дисципліни «Економіка праці і соціально-трудова відносини» повинні бути: «Політична економія», «Економіка підприємства», «Статистика», «Мікроекономіка», «Макроекономіка». Дисципліна «Економіка праці і соціально-трудова відносини» є також базовою для подальшого вивчення дисциплін «Менеджмент персоналу», «Планування і контроль на підприємстві», «Соціальне страхування», «Організація виробництва», «Організація підприємницької діяльності».

Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства

Основні терміни:

- Праця
- Соціальні відносини
- Соціально-трудові відносини
- Відносини розподілу
- Населення
- Природний рух населення
- Міграційний рух населення
- Соціальний рух населення
- Економічний рух населення
- Економічно активне населення
- Економічно неактивне населення
- Трудові ресурси
- Трудовий потенціал

Питання для обговорення на практичному занятті №1:

1. Поняття праці та її характер в умовах ринкової економіки.
2. Визначення предмету та завдань дисципліни «Економіка праці і соціально-трудові відносини».
3. Завдання дисципліни «Економіка праці і СТВ».
4. Загальна характеристика трудових ресурсів.
5. Процес відтворення та його фази.
6. Трудовий потенціал суспільства.
7. Охарактеризуйте населення як суб'єкт економічних та соціальних відносин.
8. Які є види руху населення?
9. Що являє собою економічно активне населення?
10. Які верстви населення належать до економічно неактивного населення?
11. Що являють собою трудові ресурси?
12. Які категорії населення належать до трудових ресурсів?
13. Хто належить до працездатних осіб?
14. Хто належить до непрацездатних осіб?
15. Які джерела поповнення трудових ресурсів?
16. Що являє собою баланс трудових ресурсів?

Теми рефератів:

1. Населення як джерело ресурсів для праці.
2. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.
3. Вплив демографічної ситуації в Україні на стан і розвиток трудових ресурсів.

4. Трудовий потенціал України та його використання.
5. Відтворення робочої сили в Україні.
6. Процес відтворення робочої сили.
7. Типи відтворення робочої сили.
8. Конкурентоспроможність робочої сили в Україні.
9. Економіка праці та соціально-трудові відносини: теорія та практика дослідження.
10. Науково-методологічні засади розвитку праці.

Тестові завдання:

1. Економіка праці – це функціональна, нова галузь економічної науки, яка вивчає:
 - а) виробничі відносини, що виникають у процесі організації суспільної праці;
 - б) суспільні відносини, що виникають у процесі організації виробництва;
 - в) конкретні форми та методи економічних законів з метою ефективного використання робочої сили;
 - г) поведінку роботодавців та працівників у сфері праці.
2. У чому полягає сутність економіки праці та соціально-трудових відносин з погляду зарубіжних і вітчизняних учених?
 - а) дослідження функцій і результатів ринку у сфері праці;
 - б) дослідження ефективності використання матеріальних та фінансових ресурсів;
 - в) вивчення поведінки роботодавців й працівників у сфері праці;
 - г) вивчення ролі стимулів, мотивів та умов праці у процесі діяльності.
3. Які з наведених чинників найбільш повно характеризують об'єкт навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»?
 - а) засоби праці;
 - б) джерела формування та накопичення досвіду;
 - в) досвід, уміння та павички у процесі життєдіяльності людини;
 - г) умови праці.
4. Які чинники вплинули на зростання продуктивності праці трудових ресурсів суспільства?
 - а) НТП;
 - б) політика ціноутворення;
 - в) впровадження ЕОМ;
 - г) зростання ВВП.
5. Найчастіше на практиці виділяють такі обов'язкові елементи праці:
 - а) робоча сила, засоби праці;

- б) засоби виробництва, предмети праці;
- в) предмети праці, організація праці, технологія діяльності;
- г) функціональний стан людини, виробничі умови праці.

6. Сутність праці як соціального явища виявляється у:

- а) створенні матеріально-культурних благ, забезпеченні суспільства предметами та послугами;
- б) соціально-диференційній, статусній, ціннісній функціях, формуванні особистості;
- в) контролюючій, розподільчій функціях;
- г) фіскальній, регулювальній функціях.

7. Які з наведених показників характеризують рівень якості трудового життя населення з позиції працівника?

- а) трудова дисципліна;
- б) можливість особистого просування по службі;
- в) відчуженість від суспільства;
- г) умови праці.

8. Які з перелічених категорій вирізняють у структурі громадської праці?

- а) зміст праці;
- б) значення праці для розвитку людини;
- в) соціально-економічний характер праці;
- г) соціально-психологічні аспекти праці.

9. Хто є суб'єктами праці в ринковій економіці?

- а) працівник;
- б) сукупність відносин між працівниками;
- в) трудовий колектив;
- г) держава.

10. У чому полягає сутність відносин розподілу у процесі праці

- а) визначення частки кожного члена суспільства в створеному продукті;
- б) розподіл створеного продукту;
- в) розподіл прибутку внаслідок створення і реалізації продукту.
- г) розподіл матеріальних благ.

11. Процес відтворення робочої сили поділяється на фази:

- а) формування, розподіл і перерозподіл, споживання;
- б) формування, використання, відновлення;
- в) формування, розподіл і перерозподіл, використання;
- г) розподіл, використання і споживання.

12. Міграцію розрізняють суспільно-організовану та неорганізовану за ознакою:

- а) залежно від часу здійснення;
- б) залежно від причин переміщення;
- в) за формами реалізації;
- г) за характером кордонів, які перетинаються.

13. За характером руху робочої сили міграцію поділяють на:

- а) самостійну й організовану;
- б) добровільну та примусову;
- в) постійну та тимчасову;
- г) сезонну та маятникову.

14. Основною причиною виникнення та існування міжнародної трудової міграції з боку країн-донорів є:

- а) потреба в додатковій робочій силі;
- б) велика густота населення;
- в) висока заробітна плата;
- г) необхідність мобільної робочої сили.

15. До показників використання трудових ресурсів відносять:

- а) показник рівня безробіття;
- б) рівень зайнятості;
- в) коефіцієнт вибуття;
- г) коефіцієнт плинності.

16. Екстенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане зі зміною:

- а) їх якості;
- б) їх чисельності;
- в) якості та чисельності;
- г) правильна відповідь відсутня.

17. Яка фаза процесу відтворення робочої сили характеризує рух відповідно до попиту та пропозиції на ринку праці?

- а) формування;
- б) розподілу;
- в) використання;
- г) всі відповіді правильні.

18. Сальдо міграції показує:

- а) частку населення, що вибуло з країни;
- б) рівень використання трудових ресурсів;
- в) частину населення, що прибуло;
- г) міграційний приріст населення.

19. Основними причинами виникнення міжнародної трудової міграції з боку країн-реципієнтів є:

- а) велика густота населення;
- б) низький рівень життя;
- в) висока заробітна плата;
- г) масове безробіття.

20. Депопуляція характеризується:

- а) приблизно однаковою народжуваністю і смертністю;
- б) природнім зростанням населення;
- в) абсолютним зменшенням кількості населення;
- г) правильної відповіді немає.

Практичне заняття №1

Мета заняття: навчити студентів визначити склад і структуру трудових ресурсів, якісно характеризувати трудовий потенціал підприємства, регіону та країни в цілому; закріпити знання студентів щодо питань характеристики населення та трудових ресурсів, їх стану та структури; розширити знання з питань ролі трудових ресурсів України.

Практичні завдання

Завдання 1

На початок поточного року чисельність населення працездатного віку в області становила 2350 тис. осіб, чисельність померлих упродовж року – 5,5 тис. осіб, чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку – 14,5 тис. осіб, чисельність осіб, які досягли пенсійного віку в поточному році – 7,5 тис. осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку в області на початок наступного року

Завдання 2

На початок поточного року в районі чисельність населення працездатного віку становила 155 тис. осіб, чисельність померлих протягом року склала 550 осіб, чисельність молоді, яка досягла у поточному році працездатного віку – 950 осіб, чисельність осіб, які досягли пенсійного віку у поточному році – 1100 осіб. Визначити чисельність населення працездатного віку в районі на кінець поточного року.

Завдання 3

Протягом року в місті народилося 7500 дітей, а чисельність померлих склала 5500 осіб. Розрахувати коефіцієнти народжуваності, смертності, життєвості та природного приросту, якщо чисельність населення на початок і кінець року становить відповідно 740 та 790 тис. осіб.

Завдання 4

Чисельність населення працездатного віку становить 950 тис. осіб. Суспільною працею було зайнято 40 тис. пенсіонерів та 9 тис. підлітків. Чисельність інвалідів I та II груп – 18 тис. осіб. Визначити чисельність

трудових ресурсів на початок та кінець року, а також коефіцієнт механічного приросту населення, середній темп росту і приросту населення, якщо впродовж року досягли працездатного віку 15 тис. осіб, стали інвалідами 540 осіб, померло в працездатному віці 450 осіб, досягли пенсійного віку 65 тис. осіб, продовжують працювати 9 тис. пенсіонерів, на постійне помешкання приїхали 12 тис. осіб, а виїхали – 16 тис. осіб у працездатному віці.

Завдання 5

Населення міста складає 596 тис. осіб, з яких 62 % знаходяться у віці 15-70 років. Визначити чисельність економічної активності населення міста.

Завдання 6

Визначити коефіцієнти народжуваності, фертильності та середній темп зростання населення, якщо чисельність населення міста на початок року становить 25,4 тис. осіб, на кінець року – 26,8 тис. осіб. Відомо, що за рік народилося 2,5 тис. дітей.

У середньорічній чисельності частка жінок становить 72 %, з них фертильного віку – 78 %.

Завдання 7

Середньорічна чисельність населення становить 3500 тис. осіб. У місто за рік на постійне помешкання приїхали 12 тис. осіб, а виїхали 9 тис. осіб. Протягом року народилося 73 тис. дітей, а померло 58 тис. осіб. Визначити коефіцієнт народжуваності, смертності, загального приросту населення, коефіцієнт життєвості, а також прогнозовану чисельність трудових ресурсів на три роки.

Завдання 8

Розрахувати, як змінилася структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в секторах економіки було 22,99 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 13,18 млн. осіб, у сфері послуг 9,81 осіб. Відповідно в базисному періоді у сфері матеріального виробництва було 13,77 млн. осіб, а у сфері послуг – 9,98 млн. осіб.

Завдання 9

У звітному році чисельність зайнятого в економічній діяльності населення країни складала 18,7 млн. осіб, з яких 8,4 млн. зайняті в матеріальному виробництві, а всі інші – в сфері обслуговування. На наступний рік очікується зростання чисельності зайнятих в економічній діяльності на 0,8 млн. осіб і, в той же час зниження зайнятості в матеріальному виробництві на 0,3 млн. осіб. Розрахувати, як змінилася структура зайнятих в економіці.

Завдання 10

На початок року чисельність населення міста становила 320 тис. осіб, протягом року народилося 11,5 тис. дітей, а померло 8,2 тис. осіб. У місто приїхали 8,5 тис. осіб, а виїхали 5,8 тис. осіб. У середньорічній чисельності населення чоловіки становлять 45 %. В загальній чисельності жінок віком 15-49 років – 42 %. Визначити: чисельність населення міста на кінець року, середньорічну чисельність населення; коефіцієнти: народжуваності,

смертності, життєвості, фертильності, природного приросту населення, загального приросту та прогнозовану чисельність населення через два роки.

Завдання 11

Розрахуйте, як змінилась структура зайнятих в економіці у звітному періоді, якщо усього зайнятих у цьому періоді в галузях економіки було 22,99 млн. осіб, у тому числі у сфері матеріального виробництва 13,18 млн. осіб, у сфері послуг 9,81 осіб. Відповідно в базисному періоді у сфері матеріального виробництва було 13,77 млн. осіб, а у сфері послуг - 9,98 млн. осіб.

Завдання 12

У звітному році чисельність зайнятого в економічній діяльності населення країни складала 18,7 млн. осіб, з яких 8,4 млн. зайняті в матеріальному виробництві, а всі інші – в обслуговуванні. На наступний рік очікується зростання чисельності зайнятих в економічній діяльності на 0,8 млн. осіб і, в той же час зниження зайнятості в матеріальному виробництві на 0,3 млн. осіб. Розрахуйте, як змінилась структура зайнятих в економіці.

Завдання 13

Населення міста налічує 596 тис. осіб, з яких 62 % знаходяться у віці 15-70 років. Підрахуйте рівень економічної активності населення міста і рівень безробіття, якщо зі 117,8 тис. незайнятих осіб цієї вікової категорії виявлено 29,3 тис. безробітних.

Завдання 14

Розрахуйте рівень безробіття на кінець звітного періоду, якщо чисельність економічно активного населення становить 25,99 млн. осіб, серед них безробітних 2,9 млн. осіб.

Завдання 15

У звітному періоді рівень безробіття становив 12,1% і зріс на 0,9 % порівняно з базисним періодом. При цьому чисельність економічно активного населення не змінилась. Розрахуйте рівень безробіття у базисному періоді.

Завдання 16

За 5 років національний дохід зріс на 24 %. Кількість зайнятих у галузях матеріального виробництва збільшилась на 2,1%. Визначити частку приросту національного доходу за рахунок зростання продуктивності праці.

Завдання 17

На кінець звітного періоду чисельність безробітних в районі за тривалістю безробіття розподілялась таким чином: 2 місяці без роботи – 4220 осіб, 4 – 1870, 5-3720, 8-1680. Підрахуйте середню тривалість безробіття в районі.



Методичні рекомендації

1. Рівень зайнятості розраховується за формулою:

$$P_z = \frac{Ч_z}{Ч_{тр.р}} - 100 ,$$

де P_z — рівень зайнятості, %;

$Ч_z$ — чисельність зайнятих;

$Ч_{тр.р}$ — чисельність трудових ресурсів.

2. Структура зайнятості розраховується так:

$$K_i = \frac{Ч_{з_i}}{Ч_z} 100,$$

де K_i — частка i -ї групи зайнятих;

$Ч_{з_i}$ — чисельність i -ї групи зайнятих;

$Ч_z$ — загальна чисельність зайнятих.

3. Рівень зайнятості певної категорії зайнятих (наприклад, чоловіків) розраховується за формулою:

$$P_{з_i} = \frac{Ч_{зч}}{Ч_{тр.р.ч}} 100; \quad P_{з_i} = \frac{Ч_{зч}}{Ч_{тр.р}} 100,$$

де $Ч_{зч}$ — чисельність зайнятих чоловіків;

$Ч_{тр.р.ч}$ — чисельність трудових ресурсів (чоловіків).

Показники, що характеризують безробіття:

4. Рівень безробіття за визначенням МОП —

$$P_6 = \frac{Б}{E_a} 100 \%;$$

5. Рівень безробіття за офіційною системою обліку України —

$$P_6 = \frac{Б_z}{П_{рн}} 100 \%;$$

де P_6 — рівень безробіття, %;

$Б$ — кількість безробітних;

E_a — кількість економічно активного населення;

$Б_z$ — кількість безробітних, зареєстрованих у державній службі зайнятості;

$П_{рн}$ — кількість працездатного населення у працездатному віці.

**Тема 3. Праця як сфера життєдіяльності та провідний чинник
виробництва**

Тема 4. Соціально-трудові відносини як система

Основні терміни:

- Види праці
- Засоби праці
- Зміст праці
- Організація праці
- Предмети праці
- Технологія діяльності
- Характер праці
- Соціально-трудові відносини
- Сторони соціально-трудових відносин
- Суб'єкти соціально-трудових відносин
- Типи соціально-трудових відносин
- Рівні соціально-трудових відносин
- Методи регулювання соціально-трудових відносин
- Предмети соціально-трудових відносин
- Принципи соціально-трудових відносин

Питання для обговорення на практичному занятті №2:

1. Зміст поняття та сутність економічної категорії «праця».
2. Роль праці в розвитку людини та суспільства.
3. Характеристика соціально-трудових відносин та їх структура.
4. Суб'єкти соціально-трудових відносин.
5. Принципи та типи соціально-трудових відносин.
6. Рівні та предмети соціально-трудових відносин.

Теми рефератів:

1. Економіка праці та соціально-трудові відносини: теорія та практика дослідження
2. Науково-методологічні засади розвитку праці
3. Управління суспільною працею: макро- та мікроекономічний аспект
4. Роль праці у розвитку людини і суспільства
5. Гуманізація праці
6. Соціальна політика в ринкових умовах.
7. Системи соціального захисту.
8. Принципи та організація діяльності соціальних партнерів.
9. Нормативно-правове забезпечення соціального партнерства в Україні.

Тестові завдання:

1. Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на забезпечення

високого рівня та якості життя людини, колективу та суспільства в цілому характеризує:

- а) структура соціально-трудових відносин;
- б) система соціальних стандартів;
- в) система соціально-трудових відносин;
- г) відносини соціального партнерства.

2. Люди, яка уклали трудовий договір, і здійснюють певну роботу відповідно до своїх здібностей, професійних знань і навичок, кваліфікації, називаються:

- а) роботодавцями;
- б) посередниками;
- в) найманими працівниками;
- г) керівниками організацій.

3. Суб'єкт соціально-трудових відносин, який виступає в ролях законодавця, захисника прав громадян і організацій, арбітра в трудових суперечках, – це:

- а) професійні спілки;
- б) роботодавці;
- в) держава;
- г) об'єднання промисловців та підприємців.

4. Психологічні, етичні і правові форми взаємовідносин в процесі трудової діяльності характеризують:

- а) предмети соціально-трудових відносин;
- б) рівні соціально-трудових відносин;
- в) типи соціально-трудових відносин;
- г) принципи соціально-трудових відносин.

5. Тип соціально-трудових відносин, який передбачає загальну відповідальність і взаємодопомогу, яка ґрунтується на загальності інтересів груп людей, називається:

- а) партнерством;
- б) солідарністю;
- в) патерналізмом;
- г) субсидіарністю.

6. Предметами соціально-трудових відносин є:

- а) проблеми професійного навчання;
- б) проблеми пенсійного забезпечення;
- в) відносини найму та звільнення;
- г) всі відповіді правильні.

7. Незаконне обмеження прав суб'єктів соціально-трудових відносин, при якому порушуються принципи рівності можливостей на ринках праці, характеризує:

- а) дискримінація;
- б) конфлікт;
- в) конкуренція;
- г) субсидіарність.

8. Партнерство як тип соціально-трудових відносин найбільш характерне для:

- а) Японії;
- б) Німеччини;
- в) США;
- г) Росії.

9. Розповсюдження дії соціальних норм та соціального захисту на всіх осіб незалежно від статусу відповідає принципу:

- а) адресності;
- б) всезагальності;
- в) партнерства;
- г) законодавчого забезпечення прав.

10. Принцип інтегрованості:

а) обов'язковість взаємозв'язку і взаємодії всіх форм, елементів і методів соціального захисту, організація їх в єдину систему на всіх рівнях і в структурних ланках суспільної життєдіяльності;

б) захист своїх інтересів суб'єктами соціально-трудових відносин і їх самореалізація в політиці узгодження взаємних пріоритетів;

в) взаємна відповідальність людей в системі соціально-трудових відносин і досягнення згоди у прийнятті суспільно важливих рішень в соціально-трудої сфері;

г) жорстка регламентація способів поведінки суб'єктів соціально-трудових відносин.

11. Процес формування соціально-трудових відносин в суспільстві відбувається під впливом таких факторів:

- а) глобалізація економіки;
- б) соціальна політика;
- в) розвиток суспільної праці та виробництва;
- г) усі відповіді правильні.

12. Соціальна політика передбачає:

а) заходи, спрямовані на реалізацію політики в області праці, доходів населення, зайнятості, міграції, демографії та екології;

- б) створення концепції та стратегії розвитку підприємства, кадрову політику;
- в) формування міжнародного поділу праці, міжнародної міграції робочої сили;
- г) відповіді а) та в) правильні.

13. Процес регулювання соціально-трудових відносин включає:
- а) формування взаєморозуміння суб'єктів соціально-трудових відносин;
 - б) визначення соціально-економічних процесів з точки зору інтересів сторін;
 - в) вивчення, аналіз та узагальнення досвіду зарубіжних країн в сфері соціально-трудових відносин;
 - г) всі відповіді вірні.

14. Показники характеристики рівня життя, які дають уяву про ті матеріальні і соціальні блага, які забезпечують нормальні рівень і якість життя населення – це:
- а) соціальні нормативи;
 - б) соціальні стандарти;
 - в) соціальні індикатори;
 - г) всі відповіді невірні.

15. Мінімальний розмір грошових засобів, необхідних для забезпечення фізіологічної життєдіяльності людини і збереження її здоров'я, забезпечений ресурсами – це:
- а) рівень життя;
 - б) прожитковий мінімум;
 - в) мінімальний споживчий кошик;
 - г) соціальні трансферти.

16. Комплекс взаємовідносин між найманими працівниками і роботодавцями в умовах ринкової економіки, спрямованих на забезпечення високого рівня та якості життя людини, колективу та суспільства в цілому характеризує:
- а) структура соціально-трудових відносин;
 - б) система соціальних стандартів;
 - в) система соціально-трудових відносин;
 - г) відносини соціального партнерства.

17. Люди, яка уклали трудовий договір, і здійснюють певну роботу відповідно до своїх здібностей, професійних знань і навичок, кваліфікації, називаються:
- а) роботодавцями;
 - б) посередниками;

- в) найманими працівниками;
- г) керівниками організацій.

18. Суб'єкт соціально-трудових відносин, який виступає в ролях законодавця, захисника прав громадян і організацій, арбітра в трудових суперечках, – це:

- а) професійні спілки;
- б) роботодавці;
- в) держава;
- г) об'єднання промисловців та підприємців.

19. Психологічні, етичні і правові форми взаємовідносин в процесі трудової діяльності характеризують:

- а) предмети соціально-трудових відносин;
- б) рівні соціально-трудових відносин;
- в) типи соціально-трудових відносин;
- г) принципи соціально-трудових відносин.

20. Тип соціально-трудових відносин, який передбачає загальну відповідальність і взаємодопомогу, яка ґрунтується на загальності інтересів груп людей, називається:

- а) партнерством;
- б) солідарністю;
- в) патерналізмом;
- г) субсидіарністю.

Практичне заняття №2

Ділова гра

Мета заняття: закріпити теоретичні знання студентів щодо визначення місця праці у процесі виробництва; навчити працювати із законодавчим забезпеченням прав у соціально-трудої сфері.

Група ділиться на дві команди. Викладач задає питання кожній з команд по черзі. Команда яка виграє отримує максимальний бал за заняття.

Проведення фронтального опитування:

1. З якого часу праця стала предметом наукового дослідження?
2. Поясніть підходи філософів до дослідження трудових проблем.
3. Об'єктом дослідження яких наук є різноманітні проблеми трудової діяльності людей?
4. Якими чинниками зумовлено внесення терміна «соціально-трудої відносини» у систему понять і категорій економіки праці?
5. Поясніть сутність поняття «праця». Які обов'язкові елементи містить процес праці як чинник виробництва?
6. У яких функціях виявляється сутність праці як соціального явища?

7. Поясніть поняття «зміст праці». Які функції здійснюються у виробничому процесі при аналізі змісту праці?
8. Чому треба розрізняти соціальний та функціональний зміст праці?
9. Поясніть соціально-економічну сутність категорії «характер праці».
10. Скластифікуйте види праці за критеріями.
11. Що є об'єктом і предметом вивчення дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини»?
12. Охарактеризуйте структуру системи соціально-трудових відносин.
13. Які основні чинники впливають на формування соціально-трудових відносин?
14. Поясніть особливості соціальної політики як чинника формування соціально-трудових відносин.
15. Охарактеризуйте роль глобалізації економіки як чинника формування соціально-трудових відносин.
16. Охарактеризуйте сторони соціально-трудових відносин.
17. Чим відрізняються сторони та суб'єкти соціально-трудових відносин?
18. Назвіть рівні соціально-трудових відносин, характеризуйте предмети соціально-трудових відносин на кожному з них.
19. Визначте предмет колективних соціально-трудових відносин на рівні підприємства.
20. Визначте предмет індивідуальних соціально-трудових відносин на рівні підприємства.
21. Викладіть основні принципи соціально-трудових відносин.
22. Поясніть сутність методів регулювання соціально-трудових відносин.

Тема 5. Механізм функціонування системи соціально-трудових відносин: організаційні аспекти
Тема 6. Соціальне партнерство

Основні терміни:

- соціальне партнерство
- принципи соціального партнерства
- суб'єкти соціального партнерства
- трипартизм
- біпартизм
- соціальний діалог
- рівні соціального діалогу
- сторони соціального діалогу
- принципи соціального діалогу
- форми соціального діалогу
- профспілки
- роботодавці

Питання для обговорення на семінарському занятті №1:

1. Процес регулювання соціально-трудових відносин та його складові.
2. Система соціальних нормативів, індикаторів і стандартів.
3. Правова основа регулювання соціально-трудових відносин в Україні.
4. Суть соціального партнерства.
5. Суб'єкти соціального партнерства.
6. Форми та принципи організації соціального партнерства.

Теми рефератів:

1. Роль державних органів влади у регулюванні соціально-трудових відносин
2. Наймані працівники в системі соціально-трудових відносин
3. Діяльність профспілкових організацій в Україні
4. Правові та практичні аспекти діяльності організацій роботодавців в Україні
5. Роль спілок роботодавців та працівників у регулюванні трудових відносин
6. Порядок ведення переговорів та укладання угод на різних рівнях

Тестові завдання:

1. Визначте 4 необхідних умови, наявність яких забезпечує становлення соціального діалогу у соціальній державі:
 - а) соціально зорієнтована ринкова економіка;
 - б) політична демократія;
 - в) наявність незалежних, сильних соціальних партнерів – представницьких організацій найманих працівників (профспілок) і роботодавців;
 - г) демократичний централізм, як організаційний принцип діяльності профспілок і організацій роботодавців.

2. Фордизм, а саме так почала називатися найбільш поширена на заході менеджеральна теорія, передбачає наявність кількох фундаментальних засад економічної та політичної влади в суспільстві. Визначте, яких саме:

- а) організованої робочої сили у формі професійних союзів;
- б) організованого капіталу у формі підприємницьких асоціацій;
- в) держави, спрямованої до загального добробуту;
- г) розвиненої політичної системи.

3. Визначте фундатора «теорії людських відносин»:

- а) Анрі Файоль;
- б) Генрі Форд;
- в) Елтон Мейо;
- г) Лі Яккока.

4. Соціальний діалог і партнерство в індустріальному суспільстві розглядались як:

- а) людино-центрична теорія соціальної психології, що ґрунтується на загальнолюдських цінностях;
- б) новий тип мислення;
- в) менеджеральна теорія;
- г) сукупність органів, організацій, що створені з представників працівників найманої праці, роботодавців і держави з метою регулювання соціально-трудових відносин.

5. При якому з політичних режимів найоптимальніші результати приносить соціальний діалог?

- а) Тоталітарний;
- б) Авторитарний;
- в) Демократичний;
- г) усі відповіді правильні.

6. Визначте, на якому рівні соціальний діалог діє на засадах двопартизму, а на якому – трипартизму. З'єднайте рисками.

- | | |
|--------------------|------------|
| а) виробничий; | |
| б) галузевий; | двопартизм |
| в) територіальний; | трипартизм |
| г) національний; | |

7. Яку роль повинна відігравати держава у соціальному діалозі?

- а) адміністратора;
- б) керівника;
- в) арбітра;
- г) партерна.

8. Назвіть дві організації, що діють на засадах трипартизму:

- а) Верховна Рада України;
- б) Міністерство праці та соціальної політики України;
- в) Національна тристороння соціально-економічна рада;
- г) Національна служба посередництва та примирення.

9. Назвіть країну, якій притаманний біпартизм:

- а) Україна;
- б) Швеція;
- в) США;
- г) Франція.

10. Закон України «Про соціальний діалог в Україні» був прийнятий у:

- а) 2010 р.;
- б) 2011 р.;
- в) 2012 р.;
- г) 1999 р.

11. Конвенція МОП №87 визначає такі гарантії:

- а) підвищення рівня життя населення;
- б) зростання продуктивності праці;
- в) працівники можуть вільно об'єднуватись;
- г) забезпечення повної зайнятості.

12. Соціальне партнерство здійснюється на засадах системи тристороннього представництва з боку:

- а) підприємців, профспілок і працівників;
- б) підприємців, держави і профспілок;
- в) роботодавців, працівників і держави;
- г) працівників, профспілок і інших посередників.

13. Держава виконує функцію арбітра шляхом:

- а) організації і регулювання соціально-трудових відносин;
- б) вмовляння роботодавців не приймати певні рішення;
- в) встановлення граничних розмірів надбавок;
- г) розв'язання трудових конфліктів.

14. Профспілки не переслідують таку ціль:

- а) підвищення рівня заробітної плати;
- б) розподіл виробленого продукту;
- в) збільшення рівня безробіття;
- г) покращення умов праці.

15. Угоди і договори в межах соціального партнерства укладаються на

тривалий термін, а саме:

- а) від одного до трьох років;
- б) від одного до п'яти років;
- в) від одного до десяти років;
- г) від п'яти до десяти років.

16. В Україні у лютому 1993 р. у системі соціального партнерства створено ще один орган, а саме:

- а) Українська спілка промисловців та підприємців;
- б) Національна Рада соціального партнерства;
- в) Спілка підприємців Криму;
- г) Федерація профспілок України.

17. Предметом галузевої та регіональної угоди можуть бути:

- а) мінімальна тривалість робочого тижня;
- б) реалізація державних соціально-економічних програм;
- в) єдині тарифні умови оплати праці працівників за загальними професіями;
- г) порядок і терміни укладання колективних угод.

18. Умови оплати праці за понадурочну роботу, за час простою не з вини робітника визначаються на:

- а) національному рівні;
- б) галузевому рівні;
- в) регіональному рівні;
- г) рівні підприємства.

19. Умови задоволення духовних потреб населення визначаються в одній з угод:

- а) генеральній;
- б) галузевій;
- в) регіональній;
- г) колективній.

20. Термін «трипартизм» охоплює такі питання у системі соціального партнерства:

- а) двосторонні колективні договори; тристоронні колективні консультації та переговори між державою;
- б) тристоронні колективні договори; двосторонні колективні консультації та переговори між державами;
- в) багатосторонні колективні договори; двосторонні колективні консультації і загальнодержавні переговори;
- г) немає правильної відповіді.

Тема 7. Ринок праці та його регулювання

Тема 8. Соціально-трудові відносини зайнятості

Основні терміни:

- Ринок праці
- Складові ринку праці
- Елементи ринку праці
- Первинний ринок праці
- Вторинний ринок праці
- Гнучкий ринок праці
- Жорсткий ринок праці
- Моделі ринку праці
- Зайнятість
- Форми зайнятості
- Види зайнятості
- Безробіття
- Концепції зайнятості (безробіття)
- Державна служба зайнятості

Питання для обговорення на семінарському занятті №2:

1. Ринок праці як підсистема ринкової економіки, умови його виникнення та функціонування.
2. Функції та основні складові ринку праці.
3. Регулювання ринку праці та служба зайнятості.
4. Зайнятість: сутність, принципи та форми.
5. Безробіття, його показники і види.
6. Державне регулювання зайнятості населення.

Теми рефератів:

1. Ефективність регулювання ринку праці в сучасних умовах господарювання
2. Інвестиційний цикл і відтворення робочих місць
3. Національний ринок праці, зорієнтований на внутрішній ринок
4. Макроекономічні фактори, які визначають динаміку попиту на працю
5. Суспільні роботи в Україні: їх необхідність і ефективність
6. Міжнародний досвід програмного регулювання зайнятості
7. Світовий досвід фінансових важелів впливу на ринок праці
8. Сучасні тенденції у структурі зайнятості населення України.
9. Безробіття в Україні: проблеми соціального захисту
10. Неформальна зайнятість у структурі національного ринку праці
11. Міжнародний досвід регулювання зайнятості населення
12. Проблеми прихованого безробіття у вітчизняній економіці
13. Регіональні проблеми зайнятості та безробіття

Тестові завдання:

1. Які з наведених тверджень найбільш повно характеризують ринок праці?
 - а) це контингент формально зайнятих на підприємствах, який у випадку

скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;

б) це контингент формально не зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;

в) це контингент формально зайнятих і не зайнятих на підприємствах, який у випадку скорочення обсягів виробництва послуг або зміни його структури міг бути вивільненим без збитків для виробництва;

г) це сукупність вивільнених працівників, формально зайнятих і не зайнятих на підприємствах.

2. Об'єктом на ринку праці є:

а) властивість виконувати суспільно корисну працю;

б) підтримка розвитку професійних спілок, які діють на ринку праці;

в) забезпечення нормативно-правової бази функціонування ринку праці;

г) сукупність працівників та роботодавців на ринку праці.

3. Які з наведених категорій найбільш властиві ринку праці?

а) спеціальність, професія;

б) попит і пропозиція;

в) кваліфікація;

г) винагорода за працю.

4. Індивідуальний попит на працю – це:

а) попит конкретної організації на робочу силу певної якості;

б) попит загальної кількості робітників, службовців і спеціалістів різних професій і спеціальностей, які в даний період потрібні на вільні робочі місця і вакансії;

в) попит працівників, які зареєстровані у Службі зайнятості;

г) сукупність наявних вакансій на ринку праці.

5. Сукупну пропозицію праці на ринку утворюють:

а) зайняті;

б) безробітні;

в) зайняті та безробітні;

г) тимчасово безробітні.

6. Попит на ринку праці:

а) похідний від попиту на товари і послуги та інші чинники виробництва;

б) визначає потребу на товари і послуги та інші чинники виробництва;

в) не залежить від попиту на товари і послуги;

г) похідний від пропозиції робочої сили.

7. Які з наведених структурних елементів охоплює поточний ринок праці?

- а) внутрішньовиробничий і відкритий ринки праці;
- б) прихований і неприхований ринки праці;
- в) відкритий і прихований ринки праці;
- г) зовнішній і внутрішній ринки праці.

8. Співвідношення між попитом і пропозицією на ринку праці називають:

- а) кон'юнктурою;
- б) інфраструктурою;
- в) динамікою;
- г) структурою.

9. Розрізняють такі види кон'юнктури на ринку праці:

- а) рівноважну;
- б) трудостійку;
- в) трудодефіцитну;
- г) трудонадлишкову.

10. Пасивні форми регулювання ринку праці ґрунтуються на виконанні ним таких функцій:

- а) компенсаційної, мотиваційної;
- б) суспільної, економічної;
- в) фіскальної, фінансової;
- г) організаційної, інформаційної.

11. Показниками чисельності безробітних на кінець періоду, що поставлені чи зняті з обліку, визначають:

- а) рівень безробіття;
- б) статус безробіття;
- в) розповсюдженість безробіття;
- г) рух безробіття.

12. Тривалість пошуку роботи особами, що мали статус безробітних, відображає:

- а) тривалість безробіття;
- б) рівень безробіття;
- в) статус безробіття;
- г) рух безробіття.

13. На основі структурних зрушень у виробництві виникає:

- а) сезонне безробіття;
- б) структурне безробіття;

- в) циклічне безробіття;
- г) фрикційне безробіття.

14. Зміною фаз економічного циклу зумовлене:

- а) структурне безробіття;
- б) фрикційне безробіття;
- в) циклічне безробіття;
- г) сезонне безробіття.

15. Використання трудових ресурсів характеризується показниками:

- а) зайнятості;
- б) відтворення;
- в) безробіття;
- г) сегментації.

16. До зайнятого населення України не відносять громадян, які:

- а) працюють за наймом на умовах повного або неповного робочого дня;
- б) є слухачами закладів освіти з денною формою навчання;
- в) навчаються на заочній формі навчання (без відриву від виробництва);
- г) зайняті вихованням дітей, доглядом за хворими.

17. До нетрадиційних видів зайнятості не належать:

- а) сезонна зайнятість;
- б) зайнятість неповний робочий день;
- в) прихована зайнятість;
- г) явна та неформальна зайнятість.

18. Концепцію розвитку безробіття характеризує:

- а) безробіття, що зумовлене низькою зарплатою;
- б) безробіття, що виникає в результаті високих темпів продуктивності праці;

- в) безробіття, що виникає завдяки недостатньому попиту на товари;
- г) безробіття, що спричинене негнучкою структурою ринку праці.

19. Як впливають гнучкі форми зайнятості на ефективність зайнятості?

- а) дають можливість працездатному населенню обирати між робочим часом і відпочинком;
- б) допомагають збільшити кількість зайнятих;
- в) перешкоджають збільшенню кількості зайнятих;
- г) збільшують кількість робочих місць.

20. Виберіть з переліку основні поняття безробіття як соціально-економічної категорії:

- а) статус безробітного;
- б) рівень безробітного;
- в) концепції безробіття;
- г) тривалість безробіття.

Тема 9. Організація праці

Тема 10. Продуктивність і ефективність праці

Основні терміни:

- Продуктивність
- Продуктивність праці
- Виробіток
- Трудомісткість
- Фактори росту продуктивності праці
- Резерви продуктивності праці
- Управління продуктивністю праці
- Організація праці
- Поділ праці
- Кооперація праці
- Бригада; робоче місце
- Організація робочого місця,
- Обслуговування робочих місць
- Умови праці
- Атестація робочих місць.
- Карта умов праці

Питання для обговорення на практичному занятті №3:

1. Поняття та основні напрямки організації праці.
2. Поділ і кооперування праці на підприємстві.
3. Організація і обслуговування робочих місць.
4. Умови праці та фактори їх формування.
5. Поняття продуктивності праці.
6. Методи вимірювання продуктивності праці.
7. Фактори росту продуктивності праці.
8. Принципи формування та основні джерела доходів в ринковій економіці.
9. Соціально-економічна сутність та функції заробітної плати.
10. Організація та регулювання заробітної плати.
11. Форми та системи оплати праці.
12. Преміювання у системі стимулювання праці.

Теми рефератів:

1. Темпи зростання продуктивності праці та їх соціальні наслідки
2. Вплив матеріальної й моральної зацікавленості працівника на суттєве зростання продуктивності праці
3. Механізм управління продуктивністю праці в сучасних умовах господарювання
4. Динаміка продуктивності праці в різних галузях економіки України
5. Вплив науково-технічного прогресу на зростання продуктивності праці
6. Висока заробітна плата як фактор підвищення продуктивності праці

Тестові завдання:

1. Забезпечення конкурентоспроможності підприємства та прогресивний процес його розвитку досягаються за рахунок:

- а) підвищення трудомісткості;
- б) зменшення вартості засобів праці;
- в) збільшення амортизації;
- г) підвищення продуктивності праці.

2. Доцільна, свідома, організована діяльність людей, спрямована на створення матеріальних і духовних благ, необхідних для задоволення суспільних і особистих потреб – це:

- а) виробництво;
- б) праця;
- в) робоча сила;
- г) продуктивність.

3. Продуктивність праці як економічний показник характеризує:

- а) підвищення того чи іншого виробництва внаслідок залучення більшого капіталу;
- б) збільшення обсягу виробництва завдяки зменшенню відходності;
- в) ефективність використання ресурсів – праці, капіталу, землі – під час виробництва різних товарів і падання послуг;
- г) усі відповіді правильні.

4. «Продуктивність» відображає взаємозв'язок між категоріями:

- а) ціною та попитом;
- б) результату та витрат;
- в) кількістю та якістю;
- г) попитом та пропозицією.

5. Зростання продуктивності означає:

- а) запровадження нових технологій;
- б) зменшення собівартості;
- в) збільшення обсягу господарської діяльності за умови незмінних витрат ресурсів;
- г) залучення нових коштів.

6. Продуктивність праці як категорія результативності трудової діяльності визначає:

- а) ступінь ефективності процесу праці;
- б) рівень конкурентоспроможності підприємства;
- в) рівень рентабельності виробництва;
- г) кваліфікаційний рівень трудових ресурсів.

7. Як економічний показник «ефективність праці» характеризує співвідношення:

- а) якості та кількості;
- б) попиту та пропозиції;
- в) продуктивності й обсягу виробництва;
- г) результату та витрат.

8. Від чого залежить співвідношення між витратами живої й минулої праці?

- а) від рівня розвитку продуктивних сил;
- б) від рівня запасів створеної в минулому продукції, що використовуються нині;
- в) від рівня праці, витраченої безпосередньо в даний момент у процесі виробництва;
- г) від рівня попиту в регіоні, який охоплює підприємство.

9. Сутність підвищення продуктивності суспільної праці полягає у:

- а) поліпшенні робочого місця працюючого;
- б) підвищенні контролю за охороною праці;
- в) збільшенні прибутку;
- г) збільшенні частки минулої праці та зменшенні частки живої праці.

10. Форма виробничих зв'язків між підприємствами, що спільно виробляють певний вид кінцевої продукції, називається:

- а) кооперуванням;
- б) комбінуванням;
- в) концентрацією;
- г) конверсією.

11. Поділ праці між різними категоріями працівників залежно від характеру участі їх у виробничому процесі називають:

- а) технологічним;
- б) функціональним;
- в) професійним;
- г) кваліфікаційним.

12. Професійний вид поділу праці між працівниками здійснюється:

- а) за складністю виконуваних робіт;
- б) за технологічною однорідністю виконуваних функцій;
- в) за технологічними операціями;
- г) за характером виконуваних функцій.

13. За якою ознакою виділяють індивідуальні та колективні робочі місця?

- а) за професіями;
- б) за кількістю обладнання;
- в) за кількістю виконавців;
- г) за мірою спеціалізації.

14. Яка з функцій обслуговування робочих місць відповідає за профілактичне обслуговування:

- а) налагоджувальна;
- б) підготовчо-технологічна;
- в) міжремонтна;
- г) транспортна.

15. Складність управління механізмом відносять до одного з факторів виробничого середовища:

- а) фізичне зусилля;
- б) нервові напруження;
- в) монотонність роботи;
- г) робоче положення.

16. Концентрація промислового виробництва – це:

- а) будь-яке розукрупнення підприємства;
- б) зосередження випуску продукції на великих підприємствах;
- в) централізація виробництва (об'єднання дрібних у великі);
- г) зростання частки крупних підприємств.

17. Кооперування промислового виробництва – це:

- а) об'єднання підприємств різної спеціалізації;
- б) встановлення прямих виробничих зв'язків між підприємствами, що спільно виготовляють продукцію, зберігаючи при цьому свою господарську самостійність;
- в) встановлення тісних зв'язків між підприємствами на базі вільних виробничих потужностей;
- г) правильна відповідь відсутня.

18. Економічна ефективність спеціалізації та кооперування характеризується:

- а) підвищенням рентабельності;
- б) скороченням тривалості виробничого циклу;
- в) поліпшенням якості продукції;
- г) приростом виробничих потужностей.

19. Комбінування промислового виробництва може здійснюватися на базі:

- а) зниження собівартості продукції і підвищення рентабельності;

- б) підвищення якості продукції;
- в) використання відходів;
- г) правильна відповідь відсутня.

20. Що не відносять до матеріально-технічних факторів зростання продуктивності праці?

- а) вплив науково-технічного прогресу;
- б) модернізацію устаткування;
- в) зменшення людського фактору в виробництві;
- г) удосконалення технології виробництва.

Практичне заняття №3

Мета заняття: закріпити теоретичні знання студентів щодо розрахунку показників продуктивності праці і виробити практичні навички по визначенню показників виробітку, трудомісткості та їх зміну на підприємстві; виробити у студентів практичні навички по визначенню показників виробітку, трудомісткості та їх зміну на підприємстві.

Хід виконання та зміст практичної роботи:

1. Провести розрахунки з визначення планової чисельності промислово - виробничого персоналу підприємства, використовуючи дані виробничих ситуацій № 1,2,3.

2. Провести розрахунки з визначення продуктивності праці по підприємству на плановий період, використовуючи дані виробничих ситуацій № 4, 5, 6.

3. Провести розрахунки фонду заробітної плати робітників за нормативами та за елементами його структури у виробничих ситуаціях № 7, 8, 9.

Умови виробничих ситуацій складені на матеріалах: машинобудівного та швейного підприємств.

Завдання 1

У механічному цеху Машинобудівного заводу встановлено 24 апарати, кожний з яких повинен обслуговувати чотири працівники. Цех працює безперервно, тривалість зміни 6 годин, середнє число явочних днів у році на одного працюючого 119. Розрахувати планову чисельність працюючих.

Завдання 2

Підприємство випускає панелі пластмасові. Річний обсяг виробництва виробів 840 тис. шт., а трудомісткість виробу - 0,35 нормо-годин. Тривалість робочої зміни 8 годин при однозмінному режимі роботи, кількість робочих днів у році - 223. Внутрішні втрати часу з вини робітників - 15%, а на регламентовані простої - 2%. Процент виконання норм виробітку - 104%. Визначте необхідну чисельність робітників.

Завдання 3

Виріботок на одного працюючого в базовому році склав 90 тис. грн., у плановому періоді він повинен підвищитись до 105 тис. грн. Обсяг продукції

запланований у розмірі 3,85 млн. грн. Визначте економію робочої сили у зв'язку з ростом продуктивності праці.

Завдання 4

На заводі 286 робітників, річний фонд робочого часу на одного працівника - 1860 год. В результаті вдосконалення техніки намічено зекономити протягом року 204 тис. люд-год. Визначте можливий ріст продуктивності праці на заводі, виражений в економії робочої сили і безпосередньо у відсотках.

Завдання 5

Середньооблікова чисельність ПВП на підприємстві у звітному році склала 250 осіб, випуск товарної продукції - 2557 тис. грн. У плановому році обсяг товарної продукції має становити 2680 тис. грн., а продуктивність праці підвищиться на 6%. Визначте рівень продуктивності праці у звітному і плановому роках; чисельність ПВП, очікувану у плановому році.

Завдання 6

Тарифний фонд оплати праці по підприємству у плановому році повинен складати - 420 000 грн. Крім того передбачено ряд доплат:

- за преміальними системами - 42,5 тис. грн.
- за роботу в нічні зміни - 1,27 тис. грн.
- бригадирам за керівництво бригадою - 0,82 тис. грн.
- чергові відпустки - 38 тис. грн.
- виконання державних обов'язків - 0,76 тис. грн.

Визначте годинний, денний та річний фонди оплати праці по підприємству.

Завдання 7

Середньооблікова чисельність промислово-виробничого персоналу зменшилась на 1,2%, а середня зарплата одного працюючого збільшилась на 3,3%). Визначте як зміниться фонд заробітної плати.

Завдання 8

У плановому році буде обслуговуватись 196 агрегатів. Норма обслуговування – 3 агрегати. Підприємство працює в 2 зміни. Невиходи – 28 %. Обрахувати планову чисельність робітників.

Завдання 9

У звітному періоді на підприємстві працюють 500 осіб допоміжного персоналу; 500 осіб , - основного; 200 осіб – обслуговуючого персоналу. У плановому році зросте обсяг виробництва на 23 % та чисельність допоміжних робітників на 16 %. Визначити ріст чисельності працюючих та ріст продуктивності праці у плановому періоді.

Завдання 10

Обсяг продукції, виготовленої у базовому році ПАТ «Чернівецький хлібокомбінат», склав 1,8 млн. тонн, а у звітному році – 1,97 млн. тонн. Обчисліть абсолютну величину та приріст виробітку на одного працівника хлібокомбінату, якщо кількість робітників у базовому році склала 645 осіб, а у звітному році збільшилася на 5,3%.

Завдання 11

За планом приватного підприємства «Конус» мало бути виготовлено 180 тис. виробів із затратами на їх випуск 9 тис. люд-год. Фактично виготовлено 209 тис. виробів із затратами 9,5 тис. люд-год. Визначте приріст продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції по приватному підприємству.

Завдання 12

У цеху підприємства «Еліпс» заплановано впровадити нове автоматизоване обладнання, яке дозволяє збільшити випуск продукції на 30%. При впровадженні цього обладнання чисельність працюючих у цеху скоротиться на 10%. Визначте зростання продуктивності праці.

Завдання 13

Визначте зміну годинної, денної та річної продуктивності праці за такими даними:

Показники	Базовий період	Звітний період
Годинний виробіток, у середньому шт.	10	11,2
Середня тривалість робочого дня, год.	7,8	7,9
Число робочих днів у році	256	255

Завдання 14

Визначте зростання виробітку на ділянці за нормованим робочим часом, якщо в базовому періоді працюючими ділянці виконані роботи в обсязі 60 тис. нормо-годин, при цьому фактично відпрацьовано 50 тис. людино-годин, а

у звітному періоді виконані роботи в обсязі 100 тис. нормо-годин і відпрацьовано фактично 80 тис. людино-годин.

Завдання 15

Затрати робочого часу на одиницю продукції по малому підприємству «Мікос» знизилися на 25%. Визначте, на скільки відсотків підвищилась продуктивність праці.

Завдання 16

Визначте зростання продуктивності праці та зробіть аналіз по кожному підприємству і в цілому по двох підприємствах на основі поданих у таблиці даних.

№ п/п	Базовий період		Звітний період	
	Випуск продукції, тис. грн.	Чисельність працівників, осіб	Випуск продукції, тис. грн.	Чисельність працівників, осіб
1.	1500	3500	1620	3600
2.	700	2300	650	2000

Завдання 17

Бригада лісорубів у складі 4 осіб за 21 робочий день звітного періоду заготовила 940 м. куб. деревини; у базовому періоді бригада у складі 5 осіб за

22 робочі дні заготовила 1100 м. куб. Визначте відсоток зростання продуктивності праці одного робітника.

Завдання 18

Розрахуйте зростання продуктивності праці в умовно-натуральному вимірі на миловарному заводі, якщо відомі такі дані:

Показники	Базовий рік	Звітний рік
Вироблено мила, т.:		
- господарського	400	90
- туалетного	40	100
- дитячого	20	150
Відпрацьовано, люд.-днів	160	170

Коефіцієнти переводу в умовне мило: господарське – 1,0; туалетне – 1,8; дитяче – 2,2.

Завдання 19

Визначте зростання годинного, денного та річного виробітку на одного робітника за даними:

Показники	Базовий період	Звітний період
Обсяг випуску продукції, тис. грн.	17000	18500
Чисельність робітників, осіб	3245	3300
Відпрацьовано всіма робітниками, тис. людино-днів	880	879
Відпрацьовано всіма робітниками, тис. людино-годин	5970	5940



Методичні рекомендації

1. Для визначення продуктивності за видами ресурсів використовуються формули :

$$П_{\Pi} = \frac{Q}{\Pi};$$

Де $П_{\Pi}$ – продуктивність праці;

Π – витрати праці (робочого часу).

$$П_{\text{к}} = \frac{Q}{\text{к}};$$

Де Π_K – продуктивність капіталу;

K – витрати капіталу.

2. Виробіток визначається як:

$$B = Q / T,$$

де B — виробіток;

T — затрати робочого часу;

Q — обсяг виробленої продукції.

3. Визначення трудомісткості:

$$T_p = T / Q$$

де T_p — трудомісткість на одиницю продукції.

4. Відсоток зниження трудомісткості:

$$\% \downarrow T_p = \% \uparrow B / (100 + \% \uparrow B) - 100;$$

5. Відсоток підвищення трудомісткості:

$$\% \uparrow B = \% \downarrow T_p / (100 - \% \downarrow T_p) - 100$$

6. Індекс денного виробітку:

Індекс денного виробітку = Індекс годинного виробітку - Індекс використання робочого часу протягом зміни;

7. Індекс річного виробітку:

Індекс річного виробітку = Індекс денного виробітку \times Індекс кількості явочних днів протягом року.

8. Чиста продукція визначається як:

$$ЧП = ОВ - МВ, \text{ або } ЧП = ЗП + ПР$$

де $ЧП$ – обсяг чистої продукції;

$ОВ$ – обсяг валової продукції;

$МВ$ – матеріальні витрати;

$ЗП$ – заробітна плата з нарахуваннями на соціальне страхування;

ПР– прибуток підприємства.

9. Норматив чистої продукції на виріб визначається:

$$Нчп_i = Звр \cdot (1 + Кз) + Пн,$$

де Звр– заробітна плата основних виробничих робітників з відрахуваннями на соціальне страхування, грн.

Кз– коефіцієнт, який обчислюється як відношення суми заробітної плати працівників, зайнятих обслуговуванням і управлінням виробництва до суми заробітної плати основних виробничих робітників

Пн– нормативний прибуток, грн.

10. Технологічна трудомісткість (T_t), яка включає всі затрати праці основних робітників – як відрядників, так і почасовиків:

$$T_t = T_v + T_p$$

де T_v – затрати праці основних робітників-відрядчиків;
 T_p – затрати праці основних робітників-почасовиків.

11. Трудомісткість обслуговування виробництва ($T_{об}$) включає всі затрати праці допоміжних робітників.

12. Виробнича трудомісткість ($T_{вир}$)– це всі затрати праці основних і допоміжних робітників.

$$T_{вир} = T_t + T_{об}.$$

13. Трудомісткість управління виробництвом (T_u) включає затрати праці керівників, спеціалістів, службовців.

14. Повна трудомісткість (T)– це трудові затрати всіх категорій промислово-виробничого персоналу:

$$T = T_t + T_{об} + T_u; \text{ або } T = T_v + T_p + T_{об} + T_u; \text{ або } T = T_{вир} + T_u.$$

15. Залежність між рівнем і динамікою технічної озброєності та продуктивності праці пряма:

$$Пп = \Phi_o \cdot \Phi_v,$$

де Пп– продуктивність праці;

Φ_o – фондоозброєність

Фв – фондвіддача.

16. Рівень механізації та автоматизації обчислюється на основі таких показників, як коефіцієнти механізації робіт(виробництва)– Км.р(в) і праці – Км.п.

$$К_{м.р. (в)} = (Q_m / Q) \cdot 100;$$
$$К_{м.п} = (Ч_m / Ч) \cdot 100 \text{ або } К_{м.п} = (Ч_{м_i} \cdot I) / Ч \cdot 100,$$

де Q_m– обсяг робіт, виконаний механізованим способом;

Q– загальний обсяг робіт;

Ч_m– чисельність робітників, зайнятих механізованою працею;

Ч– загальна чисельність, зайнятих механізованою працею на даному робочому місці;

Ч_{м_i}– чисельність робітників, зайнятих механізованою працею на даному робочому місці;

I– величина, яка характеризує відношення часу механізованих процесів до загального часу виконання операції.

17. Розрахунок продуктивності праці за рахунок зниження трудомісткості:

$$Пп = (Т_m / Т_n) \times 100 - 100;$$

$$Еч = ((Т_m - Т_n) \times P) / \Phi \times K;$$

де Пп - величина підвищення продуктивності праці, %;

Т_m, Т_n - минула та нова трудомісткість на операцію або виріб;

Ем - економія чисельності робітників;

P - кількість виробів або операцій;

Φ - реальний фонд робочого часу одного робітника, год.;

K - коефіцієнт виконання норм.

18. Розрахунок продуктивності праці за рахунок поліпшення використання робочого часу (зменшення його втрат):

$$Пп = (100 - n) \times 100 / (100 - m) - 100, \text{ або}$$

$$Пп = (m - n) \times 100 / (100 - m),$$

де m - втрати робочого часу в базовому періоді, %;

n - втрати робочого часу в поточному періоді, %.

19. Розрахунок індексу продуктивності праці за рахунок змін у структурі кадрів:

$$I_{пп} = I_p \times I_d,$$

I_p - індекс продуктивності праці основних робітників;

I_d - індекс зміни частки основних робітників в загальній кількості робітників у поточному періоді порівняно з базовим, обчислюється за формулою:

$$I_d = d_p / d_b,$$

де d_p - частка основних робітників в поточному періоді; d_b - частка основних робітників в базовому періоді.

Тема 11. Політика доходів і оплата праці

Основні терміни:

- Заробітна плата
- Номінальна заробітна плата
- Реальна заробітна плата
- Тарифна система
- Класифікатор професій
- Довідник кваліфікаційних професій працівників
- Тарифна сітка
- Тарифна ставка
- Відрядна форма заробітної плати
- Почасова форма заробітної плати
- Контрактна система оплати праці
- Участь працівників у прибутках

Питання для обговорення на практичному занятті №4:

1. Охарактеризуйте заробітну плату як соціально-економічну категорію.
2. Які функції виконує заробітна плата в ринковій економіці?
3. Що таке номінальна і реальна заробітна плата?
4. Яка структура заробітної плати?
5. Назвіть принципи організації заробітної плати.
6. Які основні елементи організації заробітної плати?
7. Хто є суб'єктами організації оплати праці?
8. Розкрийте сутність тарифної системи.
9. Які основні елементи тарифної системи?
10. Що являє собою „Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників”?
11. Охарактеризуйте сутність тарифної сітки.
12. Що визначає тарифна ставка?
13. Як установлюється посадовий оклад керівників та спеціалістів?
14. Які застосовуються доплати й надбавки?
15. У чому полягає подальше удосконалення тарифної системи?

Теми рефератів:

1. Форми і системи заробітної плати застосовуються на підприємстві.
2. Умови ефективного застосування форм заробітної плати.
3. Сутність контрактної системи оплати праці.
4. Індивідуальні й колективні системи оплати.
6. Функції преміювання.
7. Види преміювання?

Тестові завдання:

1. Заробітна плата – це:

а) заробіток у вигляді винагород, інших заохочувальних і компенсаційних виплат;

б) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;

в) винагорода, обчислена як правило, у грошовому виразі, яку за трудовим договором власник або уповноважений ним орган виплачує працівникові за виконану роботу або надані послуги;

г) встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу.

2. Основна заробітна плата – це...

а) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;

б) встановлений державою розмір заробітної плати, нижче якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу;

в) будь-який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу та надані послуги;

г) винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці.

3. Основна (тарифна) частина заробітної плати працівника не залежить від:

а) результатів його праці;

б) рівня його кваліфікації;

в) складності робіт, що ним виконуються;

г) результатів господарської діяльності підприємства, на якому він працює.

4. Мінімальна заробітна плата – це:

а) будь-який заробіток, що залежить від результатів праці працівника і визначається тарифними ставками, розцінками, посадовими окладами;

б) встановлений державою розмір заробітної плати, менше якого не може здійснюватись оплата за фактично виконану роботу (за повний місяць);

в) будь-який заробіток, що за трудовим договором виплачується працівникові за виконану роботу та надані послуги;

г) вірної відповіді немає.

5. Тарифна система оплати праці розробляється і використовується для:

а) порівняння праці різної якості та кількості;

б) розподілу робіт і працівників залежно від їх складності та кваліфікації за певною системою;

в) формування та регулювання основної частини заробітної плати;

г) вирішення кожного із зазначених завдань.

6. Тарифна система оплати праці працівників включає:
а) тарифні ставки, тарифно-кваліфікаційний довідник;
б) тарифні ставки, тарифні сітки, тарифно-кваліфікаційний довідник, посадові оклади;
в) тарифні ставки, тарифні сітки;
г) тарифно-кваліфікаційний довідник, посадові оклади, преміальне положення.

7. При відрядній формі оплата праці проводиться за:
а) нормами і розцінками, встановленими за розрядом виконуваних робіт;
б) тарифною сіткою;
в) штатним розкладом підприємства;
г) штатним розкладом плюс преміальні.

8. До погодинної форми оплати праці належать:
а) акордна;
б) непряма відрядна;
в) відрядно-преміальна;
г) жодна з наведених форм.

9. Винагороди працівникам за підсумками роботи за рік у складі коштів, які спрямовуються на споживання, належать до:
а) фонду основної заробітної плати;
б) фонду додаткової заробітної плати;
в) фонду виплати дивідендів;
г) фонду матеріального стимулювання.

10. У тарифно-кваліфікаційному довіднику відображено:
а) характеристику робіт для кожного розряду;
б) вимоги до знань і вмінь робітників;
в) тарифні коефіцієнти;
г) форми і системи заробітної плати.

11. Механізм державного регулювання оплати праці реалізується через:
а) механізм стимулювання та механізм соціального захисту;
б) механізм оплати праці та механізм соціального захисту;
в) систему заходів щодо встановлення певного рівня безробіття;
г) державну політику соціального захисту.

12. Державний соціальний захист реалізується через:
а) встановлення міжгалузевих співвідношень в оплаті праці;
б) впровадження допомоги сім'ям з низькими доходами;

- в) реалізацію політики скорочення державних видатків;
- г) скорочення посадових окладів працівникам державних установ та організацій.

13. Використання якого з теоретично можливих засобів державного регулювання оплати праці є неприйнятним для держав з ринковою економікою?

- а) установлення мінімальної заробітної плати;
- б) оподаткування заробітної плати і прирівняних до неї доходів;
- в) обмеження верхньої межі заробітної плати найманого працівника;
- г) установлення єдиної державної тарифної системи оплати праці найманого працівника для підприємств усіх форм власності.

14. До сфери державного регулювання оплати праці згідно з чинним законодавством належить регулювання:

- а) мінімальної заробітної плати;
- б) оплати праці в організаціях, що фінансуються з бюджету;
- в) розмірів посадових окладів керівників державних підприємств;
- г) усі наведені відповіді правильні.

15. Договірне регулювання оплати праці найманих працівників підприємств здійснюється на основі:

- а) єдиної державної тарифної системи;
- б) системи тарифних угод;
- в) типового контракту;
- г) цивільно-правового законодавства.

16. Генеральні та галузеві тарифні угоди укладаються між:

- а) профспілками, що представляють більшість найманих працівників, та власниками підприємств, на яких зайнята більшість працівників;
- б) профспілками, що представляють більшість найманих працівників, та повноважними органами державної виконавчої влади;
- в) власниками підприємств, на яких зайнята більшість найманих працівників, та повноважними органами державної виконавчої влади;
- г) профспілками, що об'єдналися для ведення переговорів та укладання угоди, та директорами підприємств, що також об'єдналися.

17. Для укладення тарифної угоди на галузевому рівні, переговори проводяться між:

- а) уповноваженими представниками державного органу управління, представниками спілки підприємців та представниками галузевої профспілки;
- б) КМУ та Радою Федерації незалежних профспілок;
- в) представниками адміністрації підприємства та профспілкою;
- г) групами підприємств та представниками профспілки.

18. На територіальному рівні укладається:

- а) генеральна тарифна угода;
- б) галузева тарифна угода;
- в) тарифна угода як складова колективного договору;
- г) регіональна тарифна угода.

19. Розмір мінімальної заробітної плати в Україні встановлений на рівні:

- а) 525 грн.;
- б) 515 грн.;
- в) 545 грн.;
- г) власний варіант

20. Предметом колективного договору є:

- а) мінімальна тарифна ставка за видами і типами виробництва;
- б) нормування і оплата праці робітників;
- в) форми і системи оплати праці;
- г) посадові оклади за розрядами робіт.

Практичне заняття №4

Мета заняття: закріпити теоретичні знання студентів щодо форм та систем оплати праці і виробити практичні навички по визначенню відрядної та погодинної оплати праці робітників; закріпити теоретичні знання студентів щодо процесу та етапів планування продуктивності праці; визначити теоретичні аспекти показників чисельності, структури та руху кадрів на підприємстві.

Хід виконання та зміст практичної роботи:

1. Провести розрахунки з визначення заробітної плати за різними формами та системами оплати праці, використовуючи дані виробничих ситуацій № 1,2,3.

2. Використати різні методи розподілу колективного заробітку бригади робітників у виробничих ситуаціях № 4.

Умови виробничих ситуацій складені на матеріалах: машинобудівного та швейного підприємств.

Завдання 1

Розрахуйте місячний заробіток працюючого по відрядно-преміальній системі праці, якщо науково-обґрунтована норма часу 0,8 люд-год., розцінка 2,48 грн. Здано за місяць 242 вироби. За виконання науково-обґрунтованих норм виробітку передбачається премія в розмірі 7,5% відрядного заробітку. Відпрацьовано 24 робочих зміни по 7 год.

Завдання 2

Визначте місячний заробіток по непрямій відрядній системі оплати праці при таких умовах: денна тарифна ставка робітника — 12 грн.; робітник обслуговував 2 бригади. В першій - денна норма виробітку 100 од. продукції,

у другій - 80 од. Протягом місяця перша бригада виробила 2290 одиниць продукції, друга - 1890 од.

Завдання 3

Тарифна ставка робітника I розряду за годину - 1,64 грн., тарифний коефіцієнт робітника IV - 1,71. Норма часу на виріб - 2 години. Робітнику IV розряду необхідно виробити 120 штук виробів. Премія передбачена в розмірі 30% тарифного заробітку. Визначте розцінку на один виріб для робітника IV розряду і місячний заробіток при відрядно-преміальній оплаті праці.

Завдання 4

Відрядний заробіток бригади склав 4000 грн. в місяць. Члени бригади відпрацювали таку кількість робочих змін по розрядах:

бригадир (VI розряд) - 21 зміну;

слюсар (V розряд) - 20 змін;

слюсар (IV розряд) - 22 зміни;

слюсар (III розряд) - 18 змін;

підсобний працівник (II розряд) - 10 змін;

підсобний працівник (I розряд) - 22 зміни.

Розподіліть відрядний заробіток між працівниками бригади.

Годинні тарифні ставки шести розрядної сітки складають, грн.: 1,98; 2,15; 2,37; 2,67; 3,04; 3,54.

Завдання 5

Визначте місячний заробіток начальника цеху, виходячи з таких даних:

1. План випуску продукції в даному місяці виконаний на 104%, а собівартість продукції в цеху склала 24 грн., замість 25 грн. за планом;

2. Згідно з положенням про преміювання, начальнику виплачується премія з фонду матеріального зацікавлення:

а) за виконання плану по собівартості продукції – 15% місячного окладу;

б) за кожен відсоток виконання плану по випуску продукції – 8% і за кожен відсоток перевиконання плану по собівартості продукції 1,5% місячного окладу;

с) загальний розмір премії за місяць не повинен перевищувати 40% місячного окладу.

3. Місячний оклад начальника цеху 1800 грн.

Завдання 6

Протягом місяця робітник відпрацював 186 годин і виготовив 432 вироби. Норма часу на один виріб – 28 хвилин, годинна тарифна ставка робітника, що відповідає його розряду – 3,4 грн. За виконання місячної норми нараховується премія в розмірі 12 % відрядного заробітку та 9 % за кожен відсоток перевиконання норми.

Визначити місячний заробіток робітника за відрядно – преміальною системою оплати праці.

Завдання 7

Визначити середній тарифний коефіцієнт, середній тарифний розряд, середню тарифну ставку робітників-почасовиків, зайнятих на роботах з нормальними умовами праці, за даними тарифної сітки, якщо за III розрядом працюють – 19 осіб, за V – 15 осіб, за VI – 10 осіб. Годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить – 12,6 грн.

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1,22	1,35	1,50	1,67	1,85	2,06

Завдання 8

У цеху планується така кількість робітників по розрядах: I – 10 осіб, II – 63 особи, III – 96 осіб, IV – 120 осіб, V – 60 осіб, VI – 48 осіб. Розрахуйте тарифний фонд заробітної плати робітників за рік (282 робочі дні), якщо денна тарифна ставка I розряду складає – 14,4 грн., використовуючи розрахункові коефіцієнти шести розрядної сітки попереднього завдання.

Завдання 9

Визначити відрядну розцінку за кожну операцію, виходячи з таких даних: перша операція – обробка сировини тарифікується за 5 розрядом, годинна норма виробітку – 110 кг; друга операція – обробка деталі тарифікується за 6 розрядом, норма часу 25 хв. Годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить – 10,5 грн.

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1,20	1,30	1,45	1,60	1,80	2,00

Завдання 10

Визначити відрядні розцінки на деталі та відрядний заробіток токаря за місяць, якщо відомо, що протягом місяця він виконав такий обсяг робіт (таблиця 1), якщо годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить – 9,8 грн.

Тарифний розряд	I	II	III	IV	V	VI
Тарифний коефіцієнт	1,20	1,35	1,45	1,60	1,85	2,00

Таблиця 1.

Назва деталі	Кількість виготовлених деталей, штук	Розряд роботи	Норма часу на деталь, хв.
М-1	1260	4	23
М-2	630	3	7

Завдання 11

Робітник-погодинник п'ятого розряду відпрацював 174 години, виконав нормоване завдання, за що передбачена премія у розмірі 10%,

зекономив матеріалів на суму 500 грн. (розмір премії 20% від вартості зекономлених матеріалів). Визначити суму заробітної плати робітника, розмір всіх доплат, якщо годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить - 7,5 грн., а тарифний коефіцієнт робітника п'ятого розряду 1,85.

Завдання 12

Визначити відрядну розцінку за кожну операцію, виходячи з таких даних: перша операція – обробка сировини тарифікується за 3 розрядом, годинна норма виробітку – 80 кг, друга операція – обробка деталі, тарифікується за п'ятим розрядом, норма часу – 20 хв., якщо годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить - 9,5 грн., а тарифний коефіцієнт п'ятого розряду -1,85, а третього – 1,54.

Завдання 13

Розрахувати суму заробітної плати і розмір доплат начальника цеха, якщо коефіцієнт співвідношення його посадового окладу до встановленого державою рівня мінімальної заробітної плати – 5,5 : 1; розмір премії за виконання виробничої програми за всіма показниками – 18,2 %, надбавка за професійну майстерність 9,3 %.

Завдання 14

Робітник 6 розряду протягом місяця виготовив:

- 375 деталей А, на кожну з яких встановлена норма часу 18 хв., за 6 розрядом (нормальні умови);
- 350 деталей В, на кожну з яких була встановлена норма часу 25 хв., за 6 розрядом (важкі умови праці, доплати 13 % до тарифної ставки).

Визначити місячний заробіток робітника, якщо годинна тарифна ставка робітника першого розряду становить – 4,8 грн., а тарифний коефіцієнт шостого розряду -2,02.

Завдання 15

Визначити місячний заробіток робітника, зайнятого на роботах з нормальними умовами праці за відрядно-преміальною системою оплати праці, якщо годинна тарифна ставка робітника – 5,5 грн., виходячи з даних таблиці 2.

Таблиця 2.

Показники	
Технічно обґрунтована норма штучного часу на деталь, хв.	6
Норма виробітку деталей за годину, шт.	9
Розряд роботи	3
Місячна норма роботи за графіком, годин	176
Фактичний місячний виробіток деталей, шт.	1760
Розмір премії за виконання місячного завдання до прямого відрядного заробітку, %	11

Розмір премії за кожний відсоток перевиконання до прямого відрядного заробітку, %	1,5
---	-----

Завдання 16

Протягом року номінальна заробітна плата підвищилась на 10 %. Ставка прибуткового податку на заробітну плату знизилась на 7 %, а зростання цін на споживчі товари становило 9,8 %. Визначити індекс зростання реальної заробітної плати.

Завдання 17

Розрахуйте додаткову потребу в робітниках на підприємстві у 1 кварталі, якщо облікова чисельність робітників на 1 січня - 520 осіб, а середньооблікова чисельність на 1 квартал за планом - 540 осіб.



Методичні рекомендації

1. Розмір реальної заробітної плати залежить від величини номінальної заробітної плати і рівня цін на предмети споживання і послуги:

$$I_{рзп} = I_{нзп} / I_{ц},$$

де, $I_{рзп}$, $I_{нзп}$ – індекси реальної і номінальної заробітної плати;

$I_{ц}$ – індекс цін.

2. Середній тарифний коефіцієнт групи робітників (K_c) обчислюється тільки в тому разі, якщо праця робітників даного цеху, дільниці, заводу оплачується по одній і тій самій тарифній сітці:

$$K_c = K \times Ч_p / EЧ_p,$$

де K – тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

$Ч_p$ – чисельність робітників того самого розряду;

$EЧ_p$ – загальна чисельність робітників.

3. Визначення середнього тарифного розряду:

$$P_c = P_m + (K_c - K_m) / (K_b - K_m);$$

$$P_c = P_b - (K_b - K_c) / (K_b - K_m),$$

де P_m , P_b – тарифні розряди, які відповідають меншому й більшому із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт;

K_m , K_b – менший і більший із двох суміжних тарифних коефіцієнтів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний коефіцієнт.

4. Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається як середня арифметична величина тарифних коефіцієнтів, зважених за обсягами робіт,

$$K_c = \sum K \cdot T_p / \sum T_p,$$

де K – тарифний коефіцієнт відповідного розряду;

T_p – трудомісткість робіт, віднесених до даного розряду, нормо-год;

$\sum T_p$ – сумарна трудомісткість робіт, нормо-год. Середній тарифний коефіцієнт робіт визначається так само, як і для робітників.

5. Визначення середнього тарифного коефіцієнта:

$$K_c = K_b - (K_b - K_m) \times (P_b - P_c), \text{ або}$$

$$K_c = K_m + (K_b - K_m) \times (P_c - P_m).$$

6. Тарифні ставки наступних розрядів розраховують множенням тарифної ставки 1-го розряду на відповідний тарифний коефіцієнт:

$$T_n = T_1 \times K_n,$$

де T_1 — тарифна ставка 1-го розряду;

K_n — тарифний коефіцієнт даного розряду.

7. Середня тарифна ставка робітників (робіт) визначається як середня арифметична величина із тарифних ставок, зважена на кількість робітників (трудомісткості), котрі мають однакові тарифні ставки:

$$T_c = \frac{\sum T \cdot \chi_p}{\sum \chi_p}; T_c = \frac{\sum T \cdot T_p}{\sum T_p},$$

де $\sum \chi_p$ – загальна чисельність робітників;

$\sum T$ – загальна сума тарифних ставок для всіх робітників, робіт;

$\sum T_p$ – загальна трудомісткість робіт, нормо-год.

8. Середню тарифну ставку визначаємо наступним чином:

$$T_c = T_1 \cdot K_c,$$

де T_1 – тарифна ставка 1-го розряду для даної групи робітників (робіт);

K_c – середній тарифний коефіцієнт даної групи робітників (робіт).

$$T_c = T_m + (T_b - T_m) \times (P_c - P_m),$$

де Тб, Тм – тарифні ставки, які відповідають більшому і меншому із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній розряд;

Рс – середній тарифний розряд робітників (робіт);

Рм – менший із двох суміжних розрядів тарифної сітки, між якими знаходиться відомий середній тарифний розряд.

9. Індивідуальна заробітна плата кожного працівника — це його частка (пай) у фонді заробітної плати, який зароблений усім колективом. Формула розрахунку:

$$ЗП_i = \frac{\Phi ОП_{\text{кп}} * K_i^{\text{кп}} * КТУ_i * T_i}{\sum_{i=1}^n K_i^{\text{кп}} * КТУ_i * T_i}$$

де ЗП — індивідуальна заробітна плата, грн.;

ФОПкп — фонд оплати праці колективу (дільниці цеху), який підлягає розподілу між працівниками, грн.;

Кікп — коефіцієнт кваліфікаційного рівня, який присвоєно і-му працівникові трудовим колективом у момент введення “безтарифної” системи (в балах, частинах одиниці або інших умовних одиницях);

КТУі — коефіцієнт трудової участі в поточних результатах діяльності, який присвоюють і-му працівникові трудовим колективом на період, за який здійснюється оплата;

Ті — кількість робочого часу, відпрацьованого і-м працівником за період, за який здійснюється оплата (год., дні);

і = 1, 2, ..., п — кількість працівників, які беруть участь у розподілі фонду оплати праці, осіб.

10. Для розрахунку відрядної розцінки застосовується тарифна ставка, яка відповідає розряду роботи, а не розряду, присвоєному робітникові. Відрядна розцінка визначається за формулами:

1) для виробництв, де застосовуються норми виробітку:

$$P_v = \frac{T}{N_{\text{вир}}}$$

де T — погодинна або денна тарифна ставка, яка відповідає розряду даної роботи;

Нвир — норма виробітку за одиницю часу;

2) для виробництв, де застосовуються норми часу:

$$P_v = T \frac{H_v}{60}$$

де H_v — норма часу, хв.

11. Загальний відрядний заробіток робітника за індивідуальної прямої відрядної оплати визначається за формулою:

$$З_v = P_v \cdot B,$$

де B — виробіток робітником продукції належної якості за розрахунковий період.

12. Загальний заробіток робітника за відрядно-преміальної оплати його праці за виконання і перевиконання завдань, технічно обґрунтованих норм виробітку можна розрахувати за формулою:

$$З_{вз} = З_v + \frac{З_v(P_1 + P_2 * Ппл)}{100}$$

де $З_v$ — заробіток за відрядними розцінками, грн.;

P_1 , P_2 — відсоток премії за виконання плану і технічно-обґрунтованих норм і за кожний відсоток перевиконання плану або норм;

$Ппл$ — відсоток перевиконання плану виробництва або норм.

13. У разі преміювання робітників-відрядників за економію матеріальних цінностей загальний заробіток розраховують за формулою:

$$З_{вз} = З_v + \frac{e * РП}{100}$$

де e — сума досягнутої економії, грн.;

$РП$ — розмір премій у відсотках від досягнутої економії збільшення — 0,5, за перевиконання понад 10% — 1.

13. Загальний заробіток за відрядно-прогресивною системою розраховується за формулою:

$$Зз = Зв + \frac{Зв - Пн}{Пв} Кр$$

де Зв — відрядний заробіток за прямими розцінками;

Пв — відсоток виконання норм виробітку;

Пн — вихідна база для нарахування прогресивних доплат, яка виражена у відсотках

виконання норм виробітку;

Кр — коефіцієнт збільшення прямої відрядної розцінки за шкалою прогресивних доплат.

15. Якщо тільки частина робіт оплачується за відрядно-прогресивними розцінками, то:

$$Зз = Зв + \frac{Зпр(Пв - Пн)}{Пв} Кр$$

де Зпр — відрядний заробіток за прямими розцінками за роботу, яка оплачується за відрядно-прогресивною системою.

16. Загальний заробіток може визначатися двома способами:

1) множенням непрямої відрядної розцінки на фактичне виконання завдання за робочими об'єктами обслуговування. При цьому непряма відрядна розцінка визначається за формулою:

$$Р_{непр.} = \frac{Тден.доп.}{Ноб * Вп},$$

де Тден.доп. — денна тарифна ставка допоміжного робітника, праця якого оплачується за непрямою відрядною системою, грн.-коп.;

Ноб — кількість робочих місць, які обслуговуються за установленними нормами;

Вп — планова норма виробітку, яка установлена для кожного виробничого об'єкта, що обслуговується;

2) множенням тарифної ставки допоміжного робітника на середній відсоток виконання норм виробітку робітників, яких він обслуговує за даний період часу.

17. Колективна відрядна розцінка визначається за формулою:

$$P_k = \frac{\sum T}{H_{бр}},$$

де $\sum T$ — сума тарифних ставок членів бригади, грн.;

$H_{бр}$ — бригадна норма виробітку.

$$P_k = \sum T \times \sum Z_{тр}$$

де $\sum T = T_1 + T_2 + T_3 + \dots + T_n$ — сума тарифних ставок, які відповідають розряду робіт, грн.;

$\sum Z_{тр} = Z_{тр1} + Z_{тр2} + Z_{тр3} + \dots + Z_{трn}$ — сума трудових затрат за нормами по кожному розряду.

18. Коефіцієнт відрядного заробітку визначається за формулою:

$$K_z = \frac{З_{бр}}{Т_{бр}},$$

де $З_{бр}$, $Т_{бр}$ — відповідно відрядний і тарифний заробітки бригади, грн.

Тема 12. Планування праці

Основні терміни:

- Фонд заробітної плати
- Годинний фонд заробітної плати робітників
- Денний фонд заробітної плати робітників
- Місячний (квартальний, річний) фонд заробітної плати робітників
- Фонд заробітної плати керівників, професіоналів, технічних службовців
- Середня заробітна плата

Питання для обговорення на семінарському занятті №4:

1. Планування продуктивності праці.
2. Планування чисельності працівників.
3. Планування фонду заробітної плати.

Теми рефератів:

1. Необхідність планування трудових показників в умовах ринкової економіки
2. Особливості вітчизняної системи показників з праці
3. Проблеми планування чисельності робітників на підприємствах, що мають характер сезонної зайнятості.

Тестові завдання:

1. Зміна співвідношення між затратами робочого часу і кількістю виробленої продукції характеризує:
 - а) зміну фонду оплати праці;
 - б) зміну кількості працівників;
 - в) рух продуктивності праці;
 - г) рух основних засобів.
2. Кадрове планування сприяє:
 - а) збільшенню обсягу виробництва;
 - б) зниженню ціни на продукцію;
 - в) підтримуванню конкурентоспроможності;
 - г) збільшенню інвестицій.
3. Який фонд оплати праці при плануванні охоплює всі види оплат за фактично відпрацьований час і складається із заробітної плати за відрядними розцінками і тарифними ставками?
 - а) кварталний;
 - б) місячний;
 - в) денний;
 - г) годинний.
4. Яка заробітна плата визначається діленням денного фонду заробітної плати на кількість нормо-днів?

- а) середньогодинна;
- б) середньоденна;
- в) середньомісячна;
- г) річна.

5. Продуктивність праці характеризується:

- а) обсягом випущеної продукції;
- б) обсягом випущеної за одиницю часу продукції в розрахунку на одного працюючого;
- в) обсягом реалізованої продукції в розрахунку на одного працюючого;
- г) кількістю продукції, що має бути виготовлена за одиницю часу.

6. Для розрахунку планового фонду тарифної заробітної плати робітників – погодинників необхідно знати:

- а) годинні тарифні ставки першого розряду, трудомісткість продукції та середні тарифні коефіцієнти;
- б) чисельність працюючих, годинну тарифну ставку першого розряду, дійсний фонд робочого часу і середні тарифні коефіцієнти;
- в) розцінки та плановий випуск продукції;
- г) годинні тарифні ставки і відпрацьований час.

7. Планування фонду заробітної плати спеціалістів і службовців здійснюється на основі:

- а) денної тарифної ставки і кількості робочих днів у періоді;
- б) штатного розпису і посадових окладів;
- в) розцінок і планового випуску продукції;
- г) годинних тарифних ставок і трудомісткості виробничої програми.

8. Для розрахунку планового фонду тарифної заробітної плати робітників – відрядників необхідно знати:

- а) годинні тарифні ставки першого розряду, трудомісткість продукції та середні тарифні коефіцієнти;
- б) чисельність працюючих, годинну тарифну ставку першого розряду, дійсний фонд робочого часу і середні тарифні коефіцієнти;
- в) розцінки та плановий випуск продукції;
- г) годинні тарифні ставки і відпрацьований час.

9. До фонду основної заробітної плати входять:

- а) доплати за навчання учнів;
- б) доплати за основні й додаткові відпустки;
- в) доплати за преміальними системами;
- г) доплати за керівництво бригадою.

10. Місячний фонд заробітної плати включає:

- а) доплати за навчання учнів;
- б) премії;
- в) доплати за основні і додаткові відпустки;
- г) доплати за роботу в нічний час.

Тема 13. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці

Тема 14. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання й удосконалення соціально-трудових відносин

Основні терміни:

- показники рівня й динаміки продуктивності праці
- аналіз продуктивності праці.
- методика планування продуктивності праці за факторами її зростання.
- планування зростання продуктивності праці на основі зниження трудомісткості продукції та поліпшення використання робочого часу
- моніторинг
- методи збору інформації
- якість життя
- якість трудового життя
- споживчий кошик
- мінімальний споживчий бюджет

Питання для обговорення на практичному занятті №5:

1. Поняття та методи аналізу трудових показників.
2. Основні документи статистичної звітності.
3. Аудит у сфері праці.
4. Якість життя як критерій оцінки соціально-трудових відносин.
5. Споживчий бюджет та його види.
6. Зміст поняття та сутність економічної категорії “моніторинг”.
7. Якість життя як критерій оцінки соціально-трудових відносин.
8. Споживчий бюджет та його види.
9. Методи визначення прожиткового мінімуму та його розміри в Україні.

Теми рефератів:

1. Роль гіпотез у моніторингу соціально-трудової сфери
2. Методологія досліджень соціально-трудової сфери в сучасних ринкових умовах
3. Необхідність застосування тестової методики при дослідженні системи соціально-трудових відносин
4. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам
5. Сучасні методи розрахунку трудових показників у сфері праці.
6. Резерви зростання продуктивності праці та зменшення витрат на оплату праці, виявлені в результаті аналізу.
7. Види звітності, що використовується при проведенні аудиту в соціально-трудовій сфері.
8. Зарубіжні та вітчизняні методи проведення аудиту у сфері праці.

Тестові завдання:

1. Аналіз кадрового потенціалу підприємства охоплює:
 - а) визначення забезпеченості підприємства кадрами, оцінка трудового потенціалу підприємства, встановлення ступеня відповідності загальноосвітнього і кваліфікаційного складу кадрів сучасного рівня виробництва;
 - б) визначення незабезпечених ділянок виробництва працівниками та невідповідність кваліфікації робітників виконуваним роботам;
 - в) визначення загальної величини робочого часу протягом року;
 - г) оцінка виконання плану з виробітку.

2. Надлишок робітників у виробничих підрозділах свідчить про:
 - а) неповне завантаження робітників;
 - б) простої в роботі;
 - в) потребу в надурочних роботах;
 - г) все вище перераховане правильне.

3. Відношення звільнених за власним бажанням, за порушення трудової дисципліни, з причин службової невідповідності до середньоспискової чисельності працюючих характеризує показник:
 - а) коефіцієнт обороту з прийняття;
 - б) коефіцієнт обороту зі звільнення;
 - в) коефіцієнт змінюваності;
 - г) коефіцієнт плинності.

4. Тривалість робочої зміни залежить від:
 - а) кількості вихідних і святкових днів;
 - б) кількості днів непрацездатності;
 - в) величини нормативного робочого тижня;
 - г) правильна відповідь відсутня.

5. Аналіз продуктивності праці в основному здійснюється з використання показника:
 - а) кількості днів чергових відпусток;
 - б) виробітку одного робітника;
 - в) часу понадурочної роботи;
 - г) виконання плану.

6. Первинний документ з обліку відпрацьованого часу – це:
 - а) трудова книжка;
 - б) табель обліку;
 - в) наряд;
 - г) особова картка.

7. Зведений документ, який відображає розрахунки з робітниками та службовцями з оплати їх праці – це:

- а) видатковий ордер;
- б) розрахунково-платіжна відомість;
- в) платіжна відомість;
- г) всі відповіді правильні.

8. Функціями аудиторської перевірки є:

- а) облік заробітної плати;
- б) облік відпрацьованого часу;
- в) прийом та звільнення робітників;
- г) правильні відповіді а), б) і в).

9. Аудиторські процедури контролю заробітної плати передбачають:

- а) вибір та перевірку особистих справ;
- б) вибір записів у відомостях заробітної плати;
- в) вибір та перевірку карт хронометражу;
- г) відповідь б) і в) правильні.

10. Аудиторська перевірка передбачає:

- а) визначення продуктивності праці на підприємстві;
- б) встановлення прогресивних норм затрат робочого часу;
- в) перерахунок сукупних нарахувань, відрахувань та чистих виплат;
- г) визначення норм виробітку у виробничих підрозділах.

11. Моніторинг - це:

- а) це система послідовного збору даних про явище, процес, які описуються за допомогою певних показників із метою оперативної діагностики стану об'єкта, його дослідження й оцінювання в динаміці;
- б) механізм стимулювання та механізм соціального захисту;
- в) механізм оплати праці та механізм соціального захисту;
- г) систему заходів щодо встановлення певного рівня безробіття;

12. У дослідженні соціально-трудої сфери прийнято використовувати такі основні методи збирання інформації:

- а) анкетне опитування;
- б) метод інтерв'ю;
- в) метод спостереження;
- г) усі відповіді правильні;

13. Основним інструментом проведення соціометричного опитування є:

- а) особова картка;
- б) соціометрична картка;
- в) таблиць обліку;

г) трудова книжка;

14. Потенціал країни як основа добробуту її жителів визначається такими ресурсами:

- а) природними;
- б) людськими;
- в) виробничими;
- г) усі відповіді правильні;

15. Показником оцінки соціально-трудових відносин є:

- а) валовий внутрішній продукт;
- б) якість трудового життя;
- в) валовий внутрішній дохід;
- г) усі відповіді правильні;

16. Яке з наведених нижче визначень моніторингу найточніше виражає його суть?

а) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у соціально-трудовій сфері;

б) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються в соціально-трудовій сфері, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників;

в) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються в соціально-трудовій сфері, які характеризують перспективи розвитку трудової організації, особливості соціальної політики, ступінь задоволеності працею, її мотивацією, матеріальне становище працівників тощо;

г) спеціально організована комплексна система вивчення процесів, що відбуваються у соціально-трудовій сфері, спостереження за ними, аналіз мікро-, мезо- та макроекономічних статистичних чинників, які характеризують перспективи розвитку трудової організації, особливості соціальної політики, ступінь задоволеності працею, її мотивацією, матеріальне становище працівників.

17. Відтворіть логічну послідовність процесу моніторингу за напрямками: 1 – соціально-демографічні та міграційні процеси; 2 – соціально-трудові процеси на підприємствах, в установах, організаціях; 3 – умови та охорона праці; 4 – зайнятість та ринок праці; 5 – соціально-психологічний клімат у трудових колективах; 6 – доходи та рівень життя населення:

- а) 1,2,3,4,5,6;
- б) 1,2,5,3,4,6;
- в) 1,4,2,3,6,5;
- г) 1,4,2,3,5,6.

18. Аналіз соціальних явищ за допомогою соціологічних методів, які дають змогу систематизувати факти щодо процесів, відносин, взаємозв'язків, залежності, для одержання обґрунтованих висновків і рекомендацій, – це:

- а) вибіркові обстеження підприємств;
- б) соціологічні обстеження;
- в) вибіркові обстеження домогосподарств;
- г) адміністративна статистика.

19. На яких основних принципах ґрунтується формування репрезентативної вибірки?

- а) тотожності, єдності вибірки об'єкта спостереження;
- б) тотожності, єдності вибірки об'єкта спостереження, комплексності;
- в) комплексності, однакової кількості об'єктів у вибірці;
- г) комплексності, тотожності, однакової кількості об'єктів у вибірці.

20. Функціональну взаємодію відповідальних виконавців зі збору, передачі, обробки та аналізу інформації визначає:

- а) організаційно-технологічна схема моніторингу соціально-трудової сфери;
- б) організаційно-технологічна система моніторингу соціально-трудової сфери;
- в) організаційно-технологічний метод моніторингу соціально-трудової сфери;
- г) організаційно-технологічні принципи моніторингу соціально-трудової сфери.

Практичне заняття №5

Мета заняття: сформувати у студентів практичні навички здійснення аналізу звітності та аудиту у сфері праці.

Хід виконання та зміст практичної роботи:

1. Провести розрахунки з визначення показників продуктивності праці, їх росту та приросту, використовуючи дані виробничих ситуацій № 1, 3, 6, 7, 8.
2. Провести розрахунки з визначення годинного, денного та річного виробітку, використовуючи дані виробничої ситуації № 2.
3. Використати умовно-натуральний метод визначення заробітної плати у виробничій ситуації № 4.
4. Використати визначення обсягу товарної, валової, чистої продукції для розрахунку показників продуктивності праці, використовуючи дані виробничої ситуації № 5.

Умови виробничих ситуацій складені на матеріалах ВАТ "РОЗМА".

Завдання 1

Обсяг продукції, виготовленої у базовому році ВАТ "РОЗМА", склав 4,6 млн. грн., а у звітному році – 5,7 млн. грн. Обчисліть абсолютну величину

та приріст виробітку на одного працівника ВАТ "РОЗМА", якщо кількість робітників у 2010 році склала 836 осіб, а у 2011 році збільшилась на 5,8%.

Завдання 2

Визначте зміну годинної, денної та річної продуктивності праці ВАТ "РОЗМА" за такими даними:

Показники	Базовий період	Звітний період
Годинний виробіток гумового взуття, шт.	10	13
Середня тривалість робочого дня, год.	7,8	7,9
Число робочих днів у році	256	255

Завдання 3

ВАТ "РОЗМА" за звітний період випустило 506,8 тис. пар клеєного полімерного взуття трудомісткістю 10 люд.-год.; формового полімерного взуття – 706, 3 тис. пар трудомісткістю 5 люд.-год.; литтєвого полімерного взуття – 431, 2 тис. пар трудомісткістю 30 люд.-год. Чисельність робітників 884 особи. Визначте виробіток на одного працівника.

Завдання 4

Розрахуйте ріст продуктивності праці в умовно-натуральному вимірі на ВАТ "РОЗМА", якщо відомі такі дані:

Показники	Базовий рік	Звітний рік
Вироблено труб, тис. т.:		
- для газопостачання	200	150
-- для водопостачання	289	230
- для каналізації	150	320
Відпрацьовано, люд.-днів	170	160

Коефіцієнти переведення в умовний вид труб: для газопостачання — 1,0; для водопостачання — 1,8; для каналізації — 2,2.

Завдання 5

Визначити зростання продуктивності праці за валовою, товарною, чистою продукцією в розрахунку на одного працівника. Робота підприємства характеризується такими показниками:

Показник	Базисний період	Звітний період
Валова продукція, грн.	1 250 000	1 920 000
Обсяг незавершеного виробництва, грн.	56 200	69 350
Матеріальні витрати, грн.	604 000	750 000
Амортизаційні відрахування, грн.	72 100	85 400
Чисельність усього персоналу, осіб	836	884

Завдання 6

За планом ВАТ "РОЗМА" обсяг випуску продукції за рік (труб для газопостачання) має становити 443 тис. т. із затратами на її випуск 9 тис. люд.-год. Фактично випуск продукції становить 489 тис. т. із затратами 9,5 тис. люд.-год. Визначте приріст продуктивності праці та зниження трудомісткості продукції по підприємству.

Завдання 7

Визначте ріст виробітку на ділянці ВАТ "РОЗМА" за нормованим робочим часом, якщо в базисному періоді працюючими ділянці виконані роботи в об'ємі 60 тис. нормо-годин, при цьому фактично відпрацьовано 50 тис. людино-годин, а у звітному періоді виконані роботи в об'ємі 100 тис. нормо-годин і відпрацьовано фактично 80 тис. людино-годин.

Завдання 8

У цеху №3 ВАТ "РОЗМА" заплановано впровадити нове автоматизоване обладнання, яке дозволяє збільшити випуск продукції на 16%. При впровадженні цього обладнання чисельність працюючих у цеху скоротиться на 10%. Визначте ріст продуктивності праці.

Тема 15. Міжнародна організація праці та її вплив на розвиток соціально-трудових відносин

Тема 16. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин

Основні терміни:

- Міжнародна організація праці (МОП)
- Мета діяльності МОП
- Структура МОП
- Завдання МОП
- Напрями діяльності МОП
- Конвенції МОП
- Рекомендації МОП

Питання для обговорення на семінарському занятті №3:

1. Міжнародна організація праці: види діяльності та документи.
2. Основні завдання МОП.
3. Найважливіші конвенції Міжнародної організації праці та їх зміст.
4. Регулювання міжнародних міграційних процесів.
5. Системи регулювання заробітної плати більшості країн з ринковою економікою.
6. Зарубіжний досвід матеріального стимулювання.

Теми рефератів:

1. Роль і значення Міжнародної організації праці
2. Конвенції МОП та їх характеристика
3. Характеристика органів управління МОП
4. Зарубіжний досвід розвитку виробничої демократії та її форми в зарубіжних країнах
5. Сучасні світові тенденції розвитку соціально-трудових відносин
6. Юридичний та економічний аспект конвенцій та рекомендацій

Тестові завдання:

1. Інституційною одиницею у регулюванні соціально-трудових відносин є:
 - а) МОП;
 - б) ООН;
 - в) НАТО;
 - г) Міжнародний комітет Червоного Хреста.
2. В якому році створено Міжнародну організацію праці:
 - а) 1919 р.;
 - б) 1945 р.;
 - в) 1970 р.;
 - г) 1991р.
3. Структурною одиницею МОП, що здійснює збір та поширення інформації з усіх питань стосовно міжнародного регулювання умов праці й

становища працівників, є:

- а) адміністративна рада;
- б) Міжнародне бюро праці;
- в) регіональні конференції;
- г) галузеві комітети.

4. Вирішення яких завдань не є компетенцією Міжнародної організації праці з питань міграції:

- а) переміщення кваліфікованих людських ресурсів;
- б) здійснення ролі міжнародного форуму;
- в) організація міграції біженців;
- г) встановлення меж можливості міграції.

5. Структура міжнародної організації праці не містить:

- а) Міжнародну конференцію праці;
- б) регіональну конференцію;
- в) обласне відділення МБП;
- г) Міжнародне бюро праці;

6. Метою розробки міжнародних трудових норм є:

- а) впровадження у виробництво досягнень науково-технічного прогресу, сприяння розвитку невиробничої сфери;
- б) контроль за проведенням внутрішнього аудиту на підприємствах;
- в) покращення умов праці й життя трудящих, підвищення можливостей зайнятості та підтримка основних прав людини щодо праці;
- г) сприяння адміністративним стягненням за недотримання умов праці.

7. Дайте правильне трактування терміну «конвенції»:

- а) документи, призначені для створення орієнтирів при виробленні державами – членами МОП своєї політики в тій чи іншій сфері соціально-трудових відносин;
- б) інструкції;
- в) стандарти, що регламентують зобов'язання і відповідальність усіх країн щодо соціально-трудових відносин;
- г) міжнародно-правові договори, які закріплюють для держав – членів МОП зобов'язання юридичного характеру.

8. У процесі здійснення діяльності в контексті регулювання соціально-трудових відносин МОП розробляє:

- а) міжнародні трудові норми;
- б) трудові укази;
- в) соціальні нормативи;
- г) постанови з регулювання трудових відносин.

9. Який орган створений з метою реалізації міжнародного технічного співробітництва:

- а) Туринський центр;
- б) Інститут експертів;
- в) Інспекція праці;
- г) Державний центр зайнятості.

10. Адміністративно-правове регулювання міжнародної трудової міграції передбачає.

- а) регулювання заробітної плати мігрантів;
- б) встановлення міграційних квот;
- в) встановлення меж можливостей міграції;
- г) усі відповіді правильні.

11. Економічне регулювання міжнародних міграційних процесів передбачає:

- а) запровадження митних внесків чи бар'єрів;
- б) встановлення відповідних візових ставок;
- в) визначення міграційних квот;
- г) запровадження штрафних ставок.

12. Назвіть основні групи прийомів та методів регулювання соціально-трудових відносин:

- а) розробка і прийняття міжнародних трудових норм, конвенцій і рекомендацій та контроль за їхнім виконанням;
- б) проведення досліджень і здійснення публікацій зі соціально-трудових проблем;
- в) надання допомоги окремим безробітним та членам їх сімей;
- г) надання країнам допомоги у вирішенні соціально-трудових проблем.

13. Контроль за застосуванням міжнародних трудових норм передбачає:

- а) контроль, заснований на слуханні доповідей урядів держав-членів;
- б) контрольні процедури, засновані на розгляді представлень та скарг;
- в) контрольну перевірку трудових норм комітетом експертів;
- г) правильної відповіді немає.

14. Назвіть критерії, сформульовані МОП як такі, що визначають рівень Мінімальної заробітної плати:

- а) потреби працюючих й їхніх родин;
- б) загальний рівень життя і соціальні допомоги;
- в) економічні міркування, що передбачають вимоги економічного розвитку, рівень продуктивності праці;
- г) екологічне середовище та безпека праці.

15. До органів, що розглядають урядові доповіді, належать:
- а) комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій Адміністративної ради;
 - б) комітет Міжнародної конференції праці з застосування конвенцій і вимог;
 - в) регіональні конференції МОП;
 - г) Міжнародне бюро праці.
16. Назвіть основні сфери діяльності МОП:
- а) поліпшення умов праці, виробничого та навколишнього середовища;
 - б) заробітна плата і соціальне забезпечення;
 - в) поліпшення економічної ситуації в країні;
 - г) проведення атестації робочих місць.
17. До міжнародних організацій, з якими співпрацює МОП у сфері соціального забезпечення, належать:
- а) Всесвітня організація охорони здоров'я;
 - б) Міжнародна асоціація соціального забезпечення;
 - в) Всесвітня рада соціального партнерства;
 - г) Міжнародна організація міграції.
18. До факторів впливу на соціально-трудові відносини підприємства належать:
- а) соціально-політичне середовище певної країни;
 - б) традиції та законодавство про колективні трудові договори;
 - в) стаж роботи працівників;
 - г) термін існування підприємства.
19. Публікації, що здійснює МОП:
- а) «Міжнародний огляд праці»;
 - б) «Трудовий світ»;
 - в) «Ринок праці України»;
 - г) офіційний бюлетень МОП.
20. Характерними методами регулювання соціально-трудових відносин МОП є:
- а) розробка й прийняття міжнародних трудових норм, конвенцій та рекомендацій і контроль за їх виконанням;
 - б) проведення роз'яснювальної роботи з працівниками і роботодавцями, які порушують норми МОП;
 - в) технічне сприяння;
 - г) дослідницька і видавнича діяльність.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

Базова

1. Про зайнятість населення / Закон України зі змін. № 5067- VI від 05.07.2012 р. [Електронний документ]. –Ф Режим доступу: [http: // zakon3.rada.gov.ua](http://zakon3.rada.gov.ua)
2. Про оплату праці / Закон України №5462-17 зі змін. від 16.10.2012 р. [Електронний документ]. – Режим доступу: [http: // zakon3.rada.gov.ua](http://zakon3.rada.gov.ua)
3. Про соціальний діалог в Україні / Закон України зі змін. № 4719-VI від 17.05.2012 р. [Електронний документ]. – Режим доступу: [http: // zakon3.rada.gov.ua](http://zakon3.rada.gov.ua)
4. Кодекс законів про працю України України зі змін. № 5462-VI від 16.10.2012 р. [Електронний документ]. – Режим доступу: [http: // zakon3.rada.gov.ua](http://zakon3.rada.gov.ua)
5. Колективний трудовий спір на національному рівні між Федерацією професійних спілок та Кабінетом Міністрів України Національною службою посередництва і примирення знято з реєстрації. [Електронний документ]: Режим доступу: http://nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2038:2011-07-01-12-47-01&catid=13:2010-01-19-21-4827&Itemid=9
6. Грішнова О.А. Економіка праці й соціально-трудові відносини. Підручник. – 5 – те вид., оновлене. - К.: Знання, 2012. – 390с.
7. Єсінова Н. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. посіб. – К. : Кондор, 2006. – 432 с.
8. Акулов М.Г. Економіка праці й соціально-трудові відносини. Навч. Посібник.- К.: Центр учбової літератури, 2012. – 328 с.
9. Акіліна О.В., Ільїч Л.М. Економіка праці й соціально-трудові відносини - Навч. посіб. К.: Алерта, 2010. – 734 с.
10. Арсентьєва О. С. Щодо співвідношення понять «соціальний діалог» і «соціальне партнерство» умовах реформування трудового права України / О. С. Арсентьєва // Актуальні питання теорії та права: зб. наук. пр. – 2009. – № 15. – С. 219-228.
11. Бендасюк О.О. Особливості розвитку трудового потенціалу України в умовах переходу до інноваційної моделі економіки / О.О. Бендасюк // Регіональна економіка, 2010. – № 1. – С. 172-177.
12. Вдовіна Г.О. Аналіз ринку праці: пропозиція та попит на неї / Г.О.Вдовіна. – Л : ЛНУ імені Івана Франка, 2011 . – 145 с.
13. Гринкевич С.С. Напрями моніторингу соціально-трудової сфери в умовах формування євроінтеграційних процесів / С.С. Гринкевич // Вісник Львівської комерційної академії / [ред. кол. : Г. І. Башнянин, В. В. Апопій, О. Д. Вовчак]. – Львів: Видавництво Львівської комерційної академії, 2009. – Вип. 30. — 214 с. – (Серія економічна) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/soc_gum/Vlca/Ekon/2009_30/04.pdf
14. Гриньова В.М., Шульга Г.Ю. Економіка праці й соціально-трудові

відносини - Навч. посіб. К.: Знання, 2010. – 310 с.

15. Іляш О.І., Гринкевич С.С. Економіка праці й соціально-трудові відносини - Навч. посіб. К.: Ліра - К, 2010. – 476 с.

16. Богиня Д. П., Грішнова О. А. Основи економіки праці: Навч. посіб. – 3 – те вид., стер. – К. : Знання –Прес, 2002. – 313 с.- (Вища освіта ХХІ століття).

17. Буряк П.Ю., Карпінський Б.А., Григор'єва М.І. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – Київ: Центр навчальної літератури, 2004. – 440 с.

18. Грішнова О.А. Економіка праці й соціально-трудові відносини: Підручник. – 3 – те вид., випр. та доп. - К.: Знання, КОО, 2007. – 559с.

19. Єсінова Н. І. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. посіб. – К. : Кондор, 2006. – 432 с.: іл., табл. – Бібліографія: 40 назв.

20. Ковальов В. М., Рижигов В. С., Єськов О. Л. Економіка праці і соціально – трудові відносини. Навч. посіб. / За ред.. В. М. Ковальова. К.: центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.

21. Махсма М.Б. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навчальний посібник. – К.: Атіка, 2005. – 304 с.

22. Економіка праці і соціально-трудові відносини [Текст] : навч. посіб. / М. Г. Акулов, А. В. Драбаніч, Т. В. Євась та ін. – К. : ЦУЛ, 2012. – 328 с.

23. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, Е 40 О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.] ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А. М. Колота. — К. : КНЕУ, 2009. — 711 с.

24. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник [Текст] / О.А. Грішнова. - К. : Знання, 2004. - 535 с.

25. Жадан О.В. Трансформація соціально-трудових відносин у сучасному суспільстві / Актуальні проблеми державного управління: зб. наук. пр. – Х. : Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2010. – № 1 (37) [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Ardu/2010_1/doc/3/05.pdf

26. Забута Н .В. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід / Н .В. Забута // Економіка. Проблеми економічного становлення. – 2009. – № 5. – С. 76–82.

27. Інформація про діяльність Національної тристоронньої соціально-економічної ради у III кварталі 2011 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ntser.gov.ua/ua/activity/128.html>.

28. Інформація про результати діяльності Національної служби посередництва і примирення за 1 квартал 2011 року. [Електронний документ]. – Режим доступу: http://nspp.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=1816:-1-2011-&catid=13:2010-01-19-21-48-27&Itemid=9

29. Кучинська О. О. Вплив інтеграційних процесів на економічну активність населення, зайнятість та ринок праці / О. О. Кучинська // Економіка та держава. – 2009. – С. 82-85.

30. Мандрика Н. Соціальне партнерство: його суть та основні принципи [Текст] / Н. Мандрика // Бюлетень національної служби посередництва і примирення. – 2009. – № 1-2. – С. 33-39.

31. Пилипенко А.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навчальний посібник / С.М. Пилипенко, А.А. Пилипенко, І.П. Отенко. – Харків: ВИД. ХНЕУ, 2004. – 224 с.

32. Сітка М.Р. Теоретичні засади соціалізації соціально-трудових відносин на підприємствах торгівлі / Інноваційна економіка: науковий журнал – Т. : Вид-во ТерІАВ НААН України, 2012. – № 5 – С. 241-244

33. Трунова Г.А. Правове регулювання соціального партнерства в Україні [монографія] / Г.А. Трунова. – Чернівці: Рута, 2009. – 200 с.

34. Украинский характер (характерные социально-психологические особенности населения Украины). Аналитический доклад. Центр социальных исследований “София”, 2011. с. – 22. – Режим доступа: http://dialogs.org.ua/__files/20110616.pdf.

35. Хромов М.І. Економічний розвиток в єдності процесів формування та використання людського капіталу / М.І. Хромов // Економіка та держава. – 2010. – № 1. – С. 57-61.

36. Червінська, Л. П. Економіка праці [Текст]: навч. посіб. / Л. П. Червінська. – К. : ЦУЛ, 2010. – 228 с.

Додаткова література

37. Есинова Н. И. Экономика труда и социально – трудовые отношения: Учебн. Пособ. – К. : Кондор, 2003. – 464 с.

38. Завіновська Г. Т. Економіка праці : Навч. посіб. – К. : КНЕУ, 2003. – 300 с.

39. Калина А. В. Економіка праці: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. - К.: МАУП, 2004.

40. Колот А. М. Соціально – трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. – К. : КНЕУ, 2003. – 230 с.

41. Лібанова Е. М. Ринок праці: Навч. посіб. – К.: ЦНЛ, 2003. – 224 с.

42. Мерзляк А. В., Михайлов Є. П., Корецький М. Х. Економіка праці і соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / Під ред.. проф.. Є. П. Михайлова. – К. 6 Центр навчальної літератури, 2005. – 240 с.

43. Ушенко Н. В. Демографічні передумови формування людського капіталу в Україні // Актуальні проблеми економіки . – 2007. - № 3, с. 168.

44. Смолінська О. Є. Стратегія організації та управління людськими ресурсами крізь призму організаційної культури // Актуальні проблеми економіки . – 2007. - №6, с. 107.

45. Ситнік О. Д., Ковальчук О. А. Оцінка персоналу в системі мотивації // Актуальні проблеми економіки . – 2007. - №11, с. 84.

46. Гук Н.А. Посилення інтелектуалізації праці та тенденції її структурних зрушень в Україні / Н.А. Гук // Актуальні проблеми економіки. -

2011. - №2. - С.125-130.

47. Зайцева И. У кого будет работа в 2011-м: [информация о рынке труда в Украине] / Ирина Зайцева // Сегодня. - 2011. - 24 января. - С.20-21.

48. Набожняк, А. Субсидий всем не хватит / Алексей Набожняк. - 2011. - 17 января. - №1-3. - С.16

49. Субсидії компенсують зростання тарифів // Урядовий кур'єр. - 2011. - 12 січня. - С.2.

50. Чепіжко В. Цінні кадри: ринок праці України до 2025 року / Віталій Чепіжко // Урядовий кур'єр. - 2011. - 8 лютого. - С.10.

51. Черкасов А. Про розрахунок норми тривалості робочого часу на 2011 рік / Андрій Черкасов // Урядовий кур'єр. - 2011. - 11 січня. - С.6.

52. Шурко М. Страхування на випадок безробіття: що нового? / Майя Шурко // Хрещатик. - 2011. - 22 березня (№41). - С.3.

53. Ярош О. Шляхи подолання соціальної несправедливості й нерівності в Україні / О.Ярош, О.Пушкар'єв // Економіка України. - 2011. - №3. - С.70-77

Інтернет ресурси

54. Офіційний сайт урядового порталу Кабінету Міністрів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.kmu.gov.ua.

55. Офіційний сайт Національного банку України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.bank.gov.ua.

56. Офіційний сайт Міністерства економіки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.me.gov.ua.

57. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.minfm.gov.ua.

58. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ukrstat.gov.ua.

59. Офіційний сайт Національного інституту стратегічних досліджень [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.niss.gov.ua.

60. Офіційний сайт Національного інституту проблем міжнародної безпеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.niisp.gov.ua.

61. Офіційний сайт Українського центру економічних і політичних досліджень ім. О. Разумкова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ucers.org

62. Офіційний сайт Інституту глобальних стратегій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.igls.com.ua.

63. Офіційний сайт Інституту економічних досліджень і політичних консультацій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.ier.kiev.ua.

64. База українського законодавства в Інтернет [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.lawukraine.com.

65. Офіційний сайт Чернівецької області [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.bucoda.cv.ua.

66. Офіційний сайт Міжвідомчої ради з впровадження економічних реформ в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.reforms.kiev.ua.
67. Офіційний сайт Національної бібліотеки України ім. В.І. Вернадського [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.nbuv.gov.ua.
68. Офіційний сайт Національної парламентської бібліотеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.alpha.rada.kiev.ua.
69. Офіційний сайт Електронної бібліотеки Львівської комерційної академії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.dev.lac.lviv.ua/lib.
70. Офіційний сайт Наукової бібліотеки ім. Максимовича [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.lib-gw.univ.kiev.ua.
71. Офіційний сайт Наукової бібліотеки Донецького університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.library.dongu.donetsk.ua.
72. Офіційний сайт Дніпропетровської обласної наукової бібліотеки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.libr.dp.ua.
73. Офіційний сайт Львівської електронної бібліотеки ім. В. Стефаника [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.lsl.lviv.ua.
74. Офіційний сайт Державного комітету з питань регуляторної політики та підприємництва / [Електронний ресурс]. Режим доступу : www.dkrp.gov.ua.